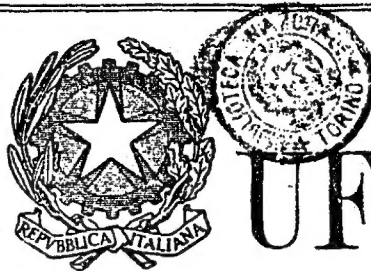
Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 211 del 26 agosto 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Sabato, 26 agosto 1961 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652 361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 815.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese produttrici di matite, pennini, portapenne, puntine per disegno ed articoli affini.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 816.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dagli enti di bonifica, irrigazione, idraulici di scolo, di miglioramento fondiario e loro raggruppamenti.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 817.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese produttrici di bambole e di giocattoli, con qualsiasi materia prima fabbricati.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 815.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese produttrici di matite, pennini, portapenne, puntine per disegno ed articoli affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1° aprile 1950 per gli impiegati dipendenti dalle aziende industriali produttrici di matite, pennini, portapenne, puntine per disegno ed articoli affini, stipulato fra l'Associazione Nazionale Esercenti Industrie Varie, con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Legno, Artistiche e Varie, la Federazione Unitaria Lavoratori Legno, Artistiche e Varie; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 19 aprile 1951 per gli operai dipendenti dalle aziende industriali produttrici di matite, pennini portapenne, puntine per disegno ed articoli affini, stipulato tra la Federazione Italiana Industrie Varie, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Unitaria Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie, la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie; al quale ha aderito, in data 19 luglio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie;

Visto l'accordo 23 novembre 1954, e relative tabelle, per il conglobamento e per il riassetto zonale nei riguardi dell'industria delle matite, pennini, portapenne, puntine per disegno ed articoli affini, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Fabbricanti Matite e Pennini, e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie, l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Fabbricanti Matite e Pennini, e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori del Legno, Sughero Artistiche e Varie;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 124 e del 23 novembre 1960, dei contratti e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato la autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro 1° aprile 1950 e 19 aprile 1951, relativi agli impiegati ed agli operai dipendenti dalle aziende industriali produttrici di matite, pennini, portapenne, puntine per disegno ed articoli affini, nonchè l'accordo 23 novembre 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale nei riguardi dell'industria concernente le attività produttrici suddette, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di matite, pennini, portapenne, puntine per disegno ed articoli affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 4 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138. *foglio n.* 12. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1° APRILE 1950 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI MATITE, PENNINI, PORTAPENNE, PUNTINE PER DISEGNO ED ARTICOLI AFFINI

In Milano, addì 1° aprile 1950,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ESERCENTI INDUSTRIE VARIE, nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, rappresentato per delega dal Dott. *Renato Candela*, Presidente del Raggruppamento Nazionale Fabbricanti Matite e Pennini, assistito dal Segretario dell'Associazione stessa e dai Sigg.: dott. *Mongini*, Sig. *Jorger*, Sig. *Musso* e dall'Avv. *Urani*, dell'Unione Industriali di Torino, dal Dott. *Zanzola*, dell'Associazione Industriale Lombarda, dal dott. *Jori*, dell'Associazione Industriali di Monza e della Brianza; con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO, ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal suo Segretario responsabile Sig. *Alfonso Raguzzini*, dal Segretario Nazionale Rag. *Gaetano Fanelli* e dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Sig. *Angelo Tagliabue* e Sig. *Rossi Antonio;*

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO, ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal proprio Segretario Generale *Paolo Bellandi* e dal Vice Segretario Generale *Mariani Lino*, assistiti dagli impiegati: Rag. *Menejou Guglielmo*, Dott. *Brunetti Luigi*, Sig. *Cionferoni Luigi*, *Premoli Francesco* e dal Rag. *Lion;*

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende produttrici di matite, pennini, portapenne, puntine da disegno ed articoli affini, e per tutti gli impiegati da esse dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relativo agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà, prima dell'assunzione, fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 37, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai **3 anni**, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti, a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano, altresì, le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di

prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10 %. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di prima categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e 3ª categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª categoria: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª categoria: impiegati d'ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B* - tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine d'ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso, e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni tre anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 9.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati od invalidi di guerra: 1 anno;

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Chiarimento a verbale

Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie di solo stipendio quante sono le ore effettuate in più.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il ripòso settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 13 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto, sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 11 (Riposo settimanale);

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre;

c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) 1 gennaio (Capodanno);
2) 6 gennaio (Epifania);
3) 19 marzo (S. Giuseppe);
4) (Ascensione);
5) (Corpus Domini);
6) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
7) 15 agosto (Assunzione);
8) 1 novembre (Ognissanti);
9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
10) 25 dicembre (S. Natale);
11) (La ricorrenza del patrono della località ove ha sede lo stabilimento);
12) 26 dicembre (S. Stefano);
13) (Lunedì di Pasqua).

Il trattamento economico relativo alle festività nazionali sarà quello stabilito dalle norme di legge.

Le ore di lavoro compiuto nei giorni festivi anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Per le festività di cui al punto *b*) che cadono in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera dell'indennità di contingenza, salvo le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

Per lavoro notturno s'intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazioni sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro in giorni festivi	40 %
lavoro straordinario notturno	50 %
lavoro straordinario festivo	50 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del mezzo e dell'età dell'impiegato nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retribuiti di cui ai punti *a*), *b*), *c*), del 1° comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, per ogni biennio e per 10 bienni consecutivi ad una maggiorazione del 5 %.

La percentuale suddetta sarà calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 17.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 20.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 21.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km., la azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 22

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che per ragione di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive Organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 24.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

— giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a 3 anni compiuti;

— giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

— giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti;

— giorni 30 di calendario in caso di anzianità oltre 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 25.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio della assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 27.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di Organi direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di categoria o dei Sindacati provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità che gli competono, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si fa riferimento all'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

Art. 30.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 % della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza.

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20 %.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d)* non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposto, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per l'effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico della azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della tredicesima mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di I e II categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 32.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare alla azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a)*, intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b)*, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c)*, intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per i sei mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda in tale evenienza, conserverà il posto alla impiegata per un periodo di 6 mesi corrispondendole l'intera retribuzione mensile durante i primi tre mesi e metà retribuzione mensile per gli altri due mesi, fatta deduzione di quanto essa eventualmente percepirà per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni previste dall'art. 32 del presente contratto, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità per il periodo suddetto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio intervenissero norme di carattere generale o di legge, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito fino a concorrenza dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 34.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*), (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 34 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur, essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

ANNI DI SERVIZIO	MESI DI PREAVVISO		
	Categoria 3ª	Categoria 2ª	Categoria 1ª
Fino a 5 anni non compiuti	1	1 ½	2
Da 5 a 10 anni non compiuti	1 ½	2	3
Oltre 10 anni	2	2 ½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio, sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 apri-

le 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinquetrentesimi).

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 35 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali varrà la norma dell'art. 2 (contratto a termine) del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda, nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il calcolo dell'indennità di licenziamento di cui sopra, l'indennità di contingenza sarà computata a partire dal 1° gennaio 1945, e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 8 anni o per l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'art. 37 del presente contratto:

a) 50 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno fino a 5 anni compiuti;

b) 100 % a dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio e dimissionarie per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli artt. 36 e 37, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico sia comprovata, mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni del decreto legislativo luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 42.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo tra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne, o dei delegati di Impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° marzo 1950 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 49.

NORMA TRANSITORIA

Il presente Contratto Collettivo s'intende stipulato con il presupposto che in esso si considerano riportate, a decorrere dalla data della loro effettiva definizione, le clausole e le dichiarazioni che saranno convenute tra le rispettive Confederazioni per quanto riguarda gli effetti nei confronti del contratto stesso di un eventuale ricorso da parte degli impiegati ai metodi di lotta definiti di « non collaborazione ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19 APRILE 1951 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI MATITE, PENNINI, PORTAPENNE, PUNTINE PER DISEGNO ED ARTICOLI AFFINI

Addì, 19 aprile 1951, in Milano,

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIE VARIE, nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati,* rappresentato per delega dal Dott. *Renato Candela,* Presidente dell'Associazione Nazionale Fabbricanti Matite e Pennini, assistito dal Segretario e dal Rag. *Renzo Gasperini* della Federazione Italiana Industrie varie, nonchè dai Sigg.: Dott. *Levi,* Sig. *Gaibissi* e dal Sig. *Luigi Zanzola,* in rappresentanza dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DEL LEGNO, ARTISTICHE E VARIE, (FULLAV), rappresentata dal Segretario Generale *Paolo Bellandi, assistito* dal Sig. *Mariani Lino;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (FILLAV), rappresentata per delega del suo Segretario responsabile Sig. *Alfonso Raguzzini,* dal Sig. *Virginio Becchi,* assistito dai Sigg. *Rossi Antonio* e *Tagliabue Angelo*;

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art.1.

SFERA DI APPLICABILITÀ

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha valore per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di matite, pennini, portapenne, puntine da disegno ed articoli affini.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle Assicurazioni Sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni famigliari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

DONNE E FANCIULLI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabile di comune accordo fino a 12 giorni.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli la retribuzione

per le ore di lavoro compiute; superato il periodo di prova l'anzianità decorrerà dal primo giorno della assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con le stesse mansioni nei due anni precedenti la riassunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dallo inizio dell'assenza

Art. 7.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione della retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore a partire dal terzo giorno.

Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, breve richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, nel qual caso il trattamento di cui al 2° comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Nel caso in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire a regime normale negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito. I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda fatta eccezione per i guardiani notturni.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Art. 9.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto. In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, lo operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità come in caso di licenziamento.

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per la azienda di adibire gli operai ad altri lavori;

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano stati trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedere dalle aziende.

Art. 10.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentito il recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore, nonchè quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni seguenti il periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, dovrà usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà riposo compensativo.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge e più precisamente:

a) i giorni: 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 4 novembre;

b) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

c) le seguenti festività infrasettimanali :

Capo d'anno: 1° gennaio:
Epifania: 6 gennaio;
S. Giuseppe: 19 marzo;
Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile;
S. Pietro e Paolo: 29 giugno;

Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre;
Natale: 25 dicembre;
S. Stefano: 26 dicembre;
Lunedì di Pasqua: mobile;
la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *c*), qualora non coincidano con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione (paga base più contingenza) intendendo per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione (paga base più contingenza) per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia od a infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *c*), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8, ossia le otto ore giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui al punto *a*) del precedente art. 12.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga base più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo, di cui allo art. 14 e sulla contingenza.

1) Lavoro straordinario diurno:
per le prime due ore . . . . 18 %
per le ore successive . . . . 25 %

2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo o festività di cui al punto *a*) dell'art 12 . . . . 40 %

3) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) . . . 30 %

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione per lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 14.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 20% del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 20%.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dello utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 15.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quindicina o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a quindicina o a mese, l'azienda concederà, su richiesta, acconti fino al 90% della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 16.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze ma-

schili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro vengano trasferiti da zona non malarica in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti Autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 19.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (paga base + contingenza) nella misura di:

giorni 12 (ore 96): dal 1° al 10° anno compiuto di anzianità;

giorni 14 (ore 112): dal 10° anno compiuto di anzianità in poi.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a giorni 15 spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Per l'eventuale frazione di mese superiore a giorni 15 spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituire il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941. In base a tale accordo gli operai d'ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi con il compenso previsto dal predetto accordo.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto od in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;

2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, e cioè l'intera indennità di licenziamento.

L'operaio, che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme, al trattamento economico ed alle disposizioni particolari e varie della legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 37 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Art. 24.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località e che comporta come conseguenza l'effettivo trasferimento di residenza del lavoratore, sarà corrisposto lo importo, preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto e dell'alloggio, solo nel caso di dimostrata necessità di permanenza e di pernottamento sul posto.

Art. 26.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nell'esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dalla organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro.

Art. 27.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dall'operaio alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dell'inizio, non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 28.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito durante l'assenza. Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che, senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno, nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 29.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 30.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio ed in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 31.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 32.

DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro, sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori dello stabilimento per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze.

a) richiamo verbale o scritto;

b) con la multa sino all'importo di tre ore di paga e contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 35.

Art. 34.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alla lettera *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'art. 8 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale della azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluta alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le malattie.

Art. 35.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, come in caso di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 34 (Multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 34 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 34.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine, processi di fabbricazione di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) inosservanza al divieto di fumare nei reparti ove è espressamente proibito;

g) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 35, o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno mediante comunicazione scritta, con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 35 sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda, una indennità di licenziamento pari a:

4 giorni (32 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità dal 1° al 3° anno compiuto;

6 giorni (48 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 3° e fino al 9° anno compiuto;

7 giorni (56 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 9° e fino al 15° anno compiuto;

9 giorni (72 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 15° anno compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione delle frazioni di mese.

L'indennità di cui sopra non verrà conteggiata per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del presente contratto, ma avrà valore per le anzianità che andranno a maturare a partire dal 1° marzo 1949.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturata a tutto il 28 febbraio 1949, sarà dovuta all'operaio, all'atto del licenziamento, la relativa indennità prevista dai precedenti contratti in vigore.

L'indennità di contingenza deve essere computata agli effetti dell'indennità in questione, a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi otto anni o per quel minore periodo di servizio prestato.

Chiarimento a verbale

A maggior chiarimento si precisa:

a) per l'anzianità precedente al 1° marzo 1949 la indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme previste dai precedenti contratti in vigore;

b) per l'anzianità successiva al 1° marzo 1949, la indennità verrà liquidata nella misura prevista dal presente art. 37, non tenendo conto dell'anzianità già maturata alla predetta data.

L'anzianità riferentesi al periodo precedente e successivo alla data del 1° marzo 1949, verrà liquidata in base ai punti *a*) e *b*) di cui sopra, computando in dodicesimi le frazioni di anno.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 37:

1) il 50 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda dai 2 ai 6 anni compiuti;

2) il 75 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre i 6 anni e fino ai 10 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre i 10 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato non sarà computato nelle anzianità agli effetti del trattamento di cui sopra.

Il 100 % dell'indennità di anzianità in caso di dimissioni è pure dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, nonchè alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio, ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 36 e 37 e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti ed affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 40.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, lo operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 41.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne e dei delegati d'impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 42.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 43.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 44

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile, l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 45.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali e collettive più favorevoli al lavoratore vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 47.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà validità di due anni con decorrenza dal 20 aprile 1951 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO 23 NOVEMBRE 1954 PER IL CONGLOBAMENTO E PER IL RIASSETTO ZONALE NEI RIGUARDI DELL'INDUSTRIA DELLE MATITE, PENNINI, PORTAPENNE, PUNTINE PER DISEGNO ED ARTICOLI AFFINI

Addì 23 Novembre 1954,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Angelo Costa*, assistito dal Vice-Segretario Generale Avv. *Rosario Toscani*, dall'Avv. *Renzo Boccardi*, capo della Delegazione Alta Italia, e dal Dott. *Mario Binaghi*; con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI MATITE E PENNINI, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Renato Candela*, assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale On.le *Giulio Pastore*, dal Segretario Generale Aggiunto. Dott. *Bruno Storti*, e dai Segretari Dott. *Paolo Cavezzali* e Dott. *Dionigi Coppo*, assistiti dal Prof. *Salvatore Papa*; con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE (FULLAV), rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. *Paolo Bellandi*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Dott. *Italo Viglianesi* e dal Dott. *Raffaele Vanni*, assistiti dai Sigg.: *Sergio Cesare* e *Tullio Repetto*; con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal Segretario Prof. *Giordano Gattimorta*, assistito dal Sig. *Carlo Scalvini*.

Addì 23 novembre 1954 in Milano.

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Angelo Costa*, assistito dal Vice Segretario Generale Avv. *Rosario Toscani*, dall'Avv. *Renzo Boccardi*, Capo della Delegazione Alta Italia e dal Dott. *Mario Binaghi*; con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI MATITE E PENNINI, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Renato Candela*, assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (CISNAL), rappresentata dal Segretario Generale Dott. *Giuseppe Landi*, assistito dal Sig. *Enrico Bruni*, con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DEL LEGNO, SUGHERO ARTISTICHE E VARIE (CISNAL), rappresentata dal Segretario Sig. *Pellegrino Maggi*, assistito dal Sig. *Stefani Schicvi*;

ai fini dell'attuazione, nei riguardi dell'industria delle matite, pennini, portapenne, puntine da disegno ed articoli affini, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento ed il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai sono quelle risultanti dalle annesse tabelle, per le qualifiche speciali e per gli impiegati, quelle delle rispettive tabelle annesse all'accordo Interconfederale 28 luglio 1954.

Le provincie considerate per la calcolazione delle tabelle sono quelle di Milano, Torino, Sondrio e Firenze, collocando quest'ultima in zona extra del gruppo *C*.

Ove dovesse risultare che anche in altre provincie esistono fabbriche di matite e pennini disciplinate con contratti salariali provinciali, il conglobamento di queste ultime verrà effettuato sulle basi tabellari salariali dei singoli contratti provinciali, con riferimento alla collocazione nelle zone previste dall'accordo Interconfederale 12 giugno 1954, operando gli eventuali riporti in cifra dei superminimi contrattuali rispetto alla zona di competenza e provvedendo conseguentemente alla collocazione della provincia in zona extra.

Art. 2.

Per determinare le retribuzioni unificate da attribuire agli operai addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla situazione retributiva minima in atto nel settore ed agli accordi interconfederali sul conglobamento 12 giugno e 28 luglio 1954. Le ore nona e decima saranno rispettivamente retribuite con la nuova paga unificata ridotta al 20%.

Art. 3.

La percentuale minima di cottimo di cui all'art. 14 del contratto nazionale di lavoro viene riproporzionata nella misura del 6%.

Art. 4.

Le quote orarie di solo stipendio previste nel chiarimento a verbale di cui all'art. 10 della « regolamentazione impiegati » vengono sostituite con il pagamento della percentuale del 50 % del nuovo stipendio unificato.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve, in ogni caso, portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente Accordo che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica.

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE FISSATE PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA PRODUZIONE DI MATITE, PENNINI, PORTAPENNE, PUNTINE DA DISEGNO ED ARTICOLI AFFINI, IN CONFORMITÀ ALL'ACCORDO 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO

ZONA O: MILANO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	176,05	171,10	151,45	—
Operaio qualificato	158,05	153,45	134,75	111,45
Manovale specializzato	149,65	139,70	110,20	86,75
Manovale comune	140,40	131,10	103,60	72 —
DONNE				
1ª categoria	132,80	111,20	104,75	92,65
2ª categoria	125,65	105,30	93,35	81,15
3ª categoria	117,90	99,25	88,60	70,90

ZONA O: TORINO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	172,20	167,35	148,15	—
Operaio qualificato	154,60	150,05	131,80	109,05
Manovale specializzato	146,35	136,60	107,80	84,85
Manovale comune	137,30	128,25	101,35	70,45
DONNE				
1ª categoria	129,90	108,76	102,45	90,65
2ª categoria	122,90	103 —	91,30	79,35
3ª categoria	115,35	97,10	86,65	69,35

ZONA O: GENOVA (1)

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
pe raio specializzato	170,65	165,85	146,80	—
Operaio qualificato	153,20	148,75	130,65	108,05
Manovale specializzato	145,05	135,40	106,80	84,10
Manovale comune	136,10	127,10	100,45	69,80
DONNE				
1ª categoria	128,75	107,80	101,50	89,80
2ª categoria	121,80	102,05	90,50	78,65
3ª categoria	114,30	96,20	85,85	68,75

ZONA I: COMO - ROMA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	169,85	165,10	146,15	—
Operaio qualificato	152,50	148,05	130,05	107,55
Manovale specializzato	144,40	134,80	106,35	83,70
Manovale comune	135,45	126,50	99,95	69,50
DONNE				
1ª categoria	128,15	107,30	101,05	89,40
2ª categoria	121,25	101,60	90,10	78,30
3ª categoria	113,80	95,75	85,50	68,40

(1) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

ZONA I: *situazione extra* FIRENZE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	171,15	166,35	147,25	—
Operaio qualificato	153,70	149,20	131,05	108,35
Manovale specializzato	145,50	135,80	107,15	84,35
Manovale comune	136,50	127,50	100,75	70,05
DONNE				
1ª categoria	129,10	108,10	101,80	90,10
2ª categoria	122,15	102,35	90,75	78,90
3ª categoria	114,65	96,50	86,15	68,95

ZONA I: *situazione extra* VARESE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	171,75	166,95	147,75	—
Operaio qualificato	154,20	149,70	131,50	108,75
Manovale specializzato	146 —	136,25	107,50	84,65
Manovale comune	136,95	127,90	101,10	70,25
DONNE				
1ª categoria	129,55	108,45	102,15	90,40
2ª categoria	122,55	102,70	91,10	79,15
3ª categoria	115,05	96,85	86,40	69,20

ZONA II: AOSTA - BOLZANO - CREMONA - LIVORNO - MASSA CARRARA - NOVARA - PAVIA - PISA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	163,70	159,10	140,85	—
Operaio qualificato	146,95	142,65	125,30	103,65
Manovale specializzato	139,15	129,90	102,45	80,65
Manovale comune	130,55	121,90	96,35	66,95
DONNE				
1ª categoria	123,50	103,40	97,40	86,15
2ª categoria	116,85	97,90	86,80	75,45
3ª categoria	109,65	92,30	82,40	65,95

ZONA II: *situazione extra* CREMA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	174,30	169,45	150 —	—
Operaio qualificato	156,50	151,95	133,45	110,35
Manovale specializzato	148,15	138,30	109,10	85,90
Manovale comune	139 —	129,85	102,60	71,30
DONNE				
1ª categoria	131,50	110,10	103,70	91,75
2ª categoria	124,40	104,25	92,45	80,35
3ª categoria	116,75	98,30	87,70	70,20

ZONA II: *situazione extra* SONDRIO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	168,80	164,10	145,25	—
Operaio qualificato	151,60	147,15	129,25	106,90
Manovale specializzato	143,50	133,95	105,70	83,20
Manovale comune	134,60	125,75	99,35	69,05
DONNE				
1ª categoria	127,35	106,65	100,45	88,85
2ª categoria	120,50	100,95	89,55	77,80
3ª categoria	113,10	95,20	84,95	68 —

ZONA II: *situazione extra* TRIESTE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	164,90	160,30	141,90	—
Operaio qualificato	148,10	143,75	126,25	104,45
Manovale specializzato	140,20	130,85	103,25	81,30
Manovale comune	131,50	122,85	97,05	67,50
DONNE				
1ª categoria	124,40	104,15	98,10	86,80
2ª categoria	117,70	98,65	87,45	76 —
3ª categoria	110,50	93 —	83 —	66,45

ZONA II: *situazione extra* VERBANIA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	166,50	161,85	143,30	—
Operaio qualificato	149,50	145,15	127,50	105,45
Manovale specializzato	141,55	132,15	104,25	82,05
Manovale comune	132,80	124 —	98 —	68,15
DONNE				
1ª categoria	125,60	105,15	99,05	87,65
2ª categoria	118,85	99,60	88,30	76,75
3ª categoria	111,55	93,90	83,80	67,05

ZONA III: BERGAMO - BRESCIA - GORIZIA - IMPERIA - MONFALCONE - SAVONA - TRENTO - VENEZIA - VERCELLI

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	160,60	156,10	138,20	—
Operaio qualificato	144,20	140 —	122,95	101,70
Manovale specializzato	136,50	127,45	100,55	79,15
Manovale comune	128,05	119,60	94,50	65,70
DONNE				
1ª categoria	121,15	101,45	9[illegible],55	84,55
2ª categoria	114,60	96,05	[illegible]5,15	74,05
3ª categoria	107,60	90,55	80,80	64,70

ZONA III: *situazione extra* BIELLA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	171,80	167 —	147,80	—
Operaio qualificato	154,25	149,75	131,50	108,75
Manovale specializzato	146,05	136,30	107,55	84,65
Manovale comune	137 —	127,95	101,10	70,30
DONNE				
1ª categoria	129,60	108,50	102,20	90,40
2ª categoria	122,60	102,75	91,10	79,20
3ª categoria	115,10	96,85	86,45	69,20

ZONA IV: LA SPEZIA - MANTOVA - PADOVA - RAVENNA - VERONA - VICENZA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	158,25	153,85	136,20	—
Operaio qualificato	141,80	137,65	120,90	100 —
Manovale specializzato	134,15	125,20	98,80	77,80
Manovale comune	125,60	117,30	92,70	64,45
DONNE				
1ª categoria	119,15	99,75	93,95	83,15
2ª categoria	112,65	94,40	83,70	72,75
3ª categoria	105,50	88,80	79,25	63,45

ZONA V: ALESSANDRIA - BELLUNO - BOLOGNA - MODENA - NAPOLI - PARMA - PIACENZA - R. EMILIA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	154,80	150,50	133,20	—
Operaio qualificato	138,25	134,20	117,85	97,50
Manovale specializzato	130,45	121,75	96,05	75,65
Manovale comune	121,90	113,85	90 —	62,55
DONNE				
1ª categoria	116,15	97,25	91,60	81,05
2ª categoria	109,50	91,80	81,40	70,75
3ª categoria	102,40	86,20	76,95	61,55

ZONA VI: FORLÌ - GROSSETO - LUCCA - PISTOIA - UDINE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	153,25	149 —	131,85	—
Operaio qualificato	136,85	132,85	116,65	96,50
Manovale specializzato	129,10	120,50	95,10	74,85
Manovale comune	120,70	112,70	89,05	61,90
DONNE				
1ª categoria	114,65	96,25	90,65	80,20
2ª categoria	108,40	90,85	80,55	70 —
3ª categoria	101,40	85,35	76,15	60,95

ZONA VII: ANCONA - ASTI - CUNEO - FERRARA - PALERMO - ROVIGO - SIENA - TREVISO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	149,80	145,60	128,90	—
Operaio qualificato	133,70	129,75	114 —	94,30
Manovale specializzato	126,05	117,65	92,85	73,10
Manovale comune	117,50	109,75	86,70	60,30
DONNE				
1ª categoria	112,35	94,05	88,60	78,40
2ª categoria	105,85	88,70	78,65	68,35
3ª categoria	98,70	83,05	74,15	59,35

ZONA VIII: AREZZO - BARI - PERUGIA - PESCARA - SALERNO - TARANTO - TERNI

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	146,65	142,55	126,20	—
Operaio qualificato	130,90	127,05	111,60	92,30
Manovale specializzato	123,40	115,20	90,90	71,55
Manovale comune	115 —	107,40	84,90	59 —
DONNE				
1ª categoria	109,95	92,05	86,70	76,75
2ª categoria	103,60	86,85	77 —	66,90
3ª categoria	96,60	81,30	72,60	58,10

ZONA VIII: *situazione extra* VALDARNO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	151,70	147,50	130,55	—
Operaio qualificato	135,40	131,45	115,45	95,50
Manovale specializzato	127,80	119,25	94,10	74,10
Manovale comune	119 —	111,15	87,80	61,05
DONNE				
1ª categoria	113,80	95,25	89,70	79,40
2ª categoria	107,30	89,90	79,75	69,30
3ª categoria	99,95	84,15	75,10	60,10

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiori 16 anni
ZONA IX: Cagliari - Catania - Frosinone - Lecce - Messina - Pesaro - Rieti - Viterbo				
UOMINI				
Operaio specializzato	141,40	137,45	121,65	—
Operaio qualificato	124,95	121,25	106,50	88,10
Manovale specializzato	117,70	109,85	86,70	68,25
Manovale comune	109,60	102,35	80,90	56,25
DONNE				
1ª categoria	104,95	87,90	82,80	73,25
2ª categoria	98,85	82,80	73,45	63,85
3ª categoria	92,05	77,60	69,15	55,35
ZONA IX: *situazione extra* Ascoli Piceno				
UOMINI				
Operaio specializzato	142,45	138,50	122,60	—
Operaio qualificato	125,90	122,20	107,35	88,30
Manovale specializzato	118,60	110,70	87,35	68,75
Manovale comune	110,45	103,15	81,50	56,65
DONNE				
1ª categoria	105,75	88,55	83,40	73,80
2ª categoria	99,60	83,45	74 —	64,30
3ª categoria	92,75	78,10	69,70	55,80
ZONA X: Avellino - Benevento - Campobasso - Caserta - Catanzaro - Chieti - Cosenza - Foggia - L'Aquila - Macerata - Nuoro - Sassari - Teramo				
UOMINI				
Operaio specializzato	136,70	132,90	117,65	—
Operaio qualificato	120,95	117,40	103,10	85,30
Manovale specializzato	113,60	106 —	83,65	65,85
Manovale comune	105,15	98,20	77,60	53,95
DONNE				
1ª categoria	101,60	85,05	80,15	70,90
2ª categoria	95,35	70,90	70,85	61,60
3ª categoria	88,35	74,35	66,35	53,10
ZONA XI: Agrigento - Brindisi - Latina - Matera - Potenza - Ragusa - Siracusa - Trapani				
UOMINI				
Operaio specializzato	131,90	128,25	113,50	—
Operaio qualificato	116,70	113,30	99,50	82,30
Manovale specializzato	109,60	102,30	80,70	63,55
Manovale comune	101,45	94,80	74,90	52,05
DONNE				
1ª categoria	98,05	82,10	77,30	68.40
2ª categoria	92 —	77,10	68,35	59,45
3ª categoria	85,25	71,75	64,05	51,25
ZONA XII: Caltanissetta - Enna - Reggio Calabria				
UOMINI				
Operaio specializzato	124,85	121,40	107,45	—
Operaio qualificato.	110,45	107,20	94,20	77,90
Manovale specializzato	103,75	96,85	76,40	60,15
Manovale comune	96,05	89,70	70,90	49,30
DONNE				
1ª categoria	92,80	77,70	73,20	64,75
2ª categoria	87,10	73 —	64,70	56,25
3ª categoria	80,70	67,90	60,60	48,50

Visti, l'accordo e la tabella che precede,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 816.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dagli enti di bonifica, irrigazione, idraulici di scolo, di miglioramento fondiario e loro raggruppamenti.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 20 aprile 1951 per il personale degli Enti di bonifica, irrigazione, idraulici di scolo, di miglioramento fondiario e loro raggruppamenti, stipulato tra il Sindacato Nazionale degli Enti di Bonifica, di Irrigazione e di Miglioramento Fondiario e il Sindacato Italiano Lavoratori Bonifica Irrigazione, il Sindacato Lavoratori Consorzi Bonifica, Irrigazione e Miglioramento Fondiario, il Sindacato Dipendenti Consorzi Bonifica e Irrigazione;

Visto l'accordo 15 giugno 1954, relativo all'aumento salariale del 10%, stipulato tra il Sindacato Nazionale degli Enti di Bonifica di Irrigazione e di Miglioramento Fondiario e il Sindacato Italiano Lavoratori Bonifica Irrigazione, il Sindacato Lavoratori Consorzi Bonifica, il Sindacato Dipendenti Consorzi Bonifica;

Visto l'accordo 2 dicembre 1954, modificativo del suddetto contratto collettivo nazionale di lavoro 20 aprile 1951, stipulato tra il Sindacato Nazionale degli Enti di Bonifica di Irrigazione e di Miglioramento Fondiario e il Sindacato Italiano Lavoratori Bonifica Irrigazione, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana Lavoratori;

Visto l'accordo 20 gennaio 1956, relativo all'aumento salariale del 15% al personale di cui al suddetto contratto 20 aprile 1951, stipulato tra il Sindacato Nazionale degli Enti di Bonifica, di Irrigazione e di Miglioramento Fondiario e il Sindacato Italiano Lavoratori Bonifica Irrigazione, la Federazione Nazionale Tecnici Impiegati dell'Agricoltura, il Sindacato Dipendenti di Bonifica ed Irrigazione;

Visto l'accordo 13 febbraio 1958, relativo al conglobamento, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo nazionale 20 aprile 1951;

Visto l'accordo 3 aprile 1959, per la formazione o l'adeguamento delle tabelle organiche, stipulato tra le medesime parti di cui al suddetto contratto collettivo nazionale 20 aprile 1951;

Visto l'accordo 3 aprile 1959, relativo alla rivalutazione delle pensioni, stipulato tra le medesime parti di cui al citato contratto collettivo nazionale 20 aprile 1951;

Visto l'accordo 21 aprile 1959, per la concessione di una indennità aggiuntiva di anzianità, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo nazionale 20 aprile 1951;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 88 del 6 giugno 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 20 aprile 1951, relativo al personale degli enti di bonifica, di irrigazione, idraulici di scolo, di miglioramento fondiario e loro raggruppamenti, l'accordo 15 giugno 1954, relativo all'aumento salariale del 10%, l'accordo 2 dicembre 1954, modificativo del predetto contratto collettivo nazionale di lavoro 20 aprile 1951, l'accordo 20 gennaio 1956, relativo all'aumento salariale del 15%, l'accordo 13 febbraio 1958, relativo al conglobamento, l'accordo 3 aprile 1959 per la formazione o l'adeguamento delle tabelle organiche, l'accordo 3 aprile 1959, relativo alla rivalutazione delle pensioni, e l'accordo 21 aprile 1959, relativo alla concessione di una indennità aggiuntiva di anzianità, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dagli Enti di bonifica, irrigazione, idraulici di scolo, di miglioramento fondiario e loro raggruppamenti.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 4 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138, foglio n. 14. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 20 APRILE 1951 PER IL PERSONALE DEGLI ENTI DI BONIFICA, IRRIGAZIONE, IDRAULICI DI SCOLO, DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO E LORO RAGGRUPPAMENTI

L'anno 1951, il giorno 20 d'aprile, in Roma

tra

il SINDACATO NAZIONALE DEGLI ENTI DI BONIFICA, DI IRRIGAZIONE E DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO (S.N.E.B.I.), rappresentato dal suo Presidente Dott. *Vittorio Cervone* e con l'intervento dei componenti la Commissione sindacale Signori: Avv. *Giuseppe Boni,* Conte Ing. *Manuel de* ASARTA, Ing. *Arturo Guttinger,* Avv. *Guido Lotti,* Dott. *Giovanni Misco,* Avv. *Leopoldo Ramanzini,* Ing. *Francesco Tarchetti* e Avv. *Luigi Vitali*

e

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI BONIFICA IRRIGAZIONE (S.I.L.B.I.) rappresentato dal suo Segretario Nazionale Geom. *Vittorio Nironi* e dal Conte Ing. *Manlio Bruno della Frattina,* Presidente della Commissione di stipula di esso Sindacato, e con l'intervento dei Signori: Geom. *Gino Balboni, Umberto Corni,* Rag. *Carlo Grassi,* Geom. *Luigi Rigatelli,* Geom. *Ulderico Sintini* e Ing. *Antonio Zampighi;*

il SINDACATO LAVORATORI CONSORZI BONIFICA, IRRIGAZIONE E MIGLIORAMENTO FONDIARIO, aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentato dal suo Segretario Generale Ing. *Francesco Di Tucci,* e con l'intervento dei Signori: *Rodolfo Salerni,* Ing. *Ruggero Querzoli,* Ing. *Ubaldo Zani,* e con l'assistenza dei Signori: Dott. *Mario Bertini,* Rag. *Baldassare Travali, Augusto Raveggi, Alfredo Messeri* e *Gastone Veronese,* della C.I.S.L.

il SINDACATO DIPENDENTI CONSORZI BONIFICA E IRRIGAZIONE, aderente alla Unione Italiana Lavoratori (U.I.L.) rappresentato dal Dott. *Igino De Cao.* per la Segreteria Nazionale, con l'assistenza del Sig. *Augusto Berlini,*

viene stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli Enti di bonifica, irrigazione, idraulici di scolo e di miglioramento fondiario.

SALARIATI

TITOLO I
OGGETTO DEL CONTRATTO E PERSONE ALLE QUALI SI APPLICA

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO E PERSONE ALLE QUALI SI APPLICA

Il presente contratto collettivo nazionale disciplina e regola i rapporti tra gli Enti di Bonifica, di irrigazione, idraulici di scolo, di miglioramento fondiario, e loro raggruppamenti, ed i dipendenti salariati fissi, di ruolo e non di ruolo, esplicanti la propria attività in maniera esclusiva e continuativa, per l'esercizio delle opere consorziali, secondo le disposizioni regolamentari, con le eccezioni di cui all'art. 30.

Dichiarazione a verbale per l'art. 1.

L'essere il salariato retribuito mensilmente od a periodi più brevi non è condizione necessaria nè sufficiente all'applicazione del presente contratto.

TITOLO II
CLASSIFICAZIONE DEI SALARIATI

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEI SALARIATI

Il personale suddetto viene classificato nelle seguenti categorie:

a) Capi operai-salariati che sovraintendono ad un determinato ramo di lavoro assumendo la responsabilità dell'attività svolta da personale loro dipendente;

b) Personale specializzato: salariati capaci di eseguire prestazioni che necessitano di particolare competenza pratica conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico-pratica;

c) Personale qualificato: salariati capaci di eseguire prestazioni nelle quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate attribuzioni, per cui occorrono una certa attitudine e competenza specifica.

L'appartenenza del personale alle varie categorie va desunta non già dalla denominazione, ma dalla natura delle effettive mansioni esplicate.

TITOLO III

ASSUNZIONE E DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3.

ASSUNZIONE E DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le assunzioni potranno avvenire per concorso o per chiamata.

Il regolamento dell'Ente o i bandi di concorso determineranno i requisiti necessari per l'assunzione nonchè i documenti e i titoli da presentare.

L'assunzione verrà comunicata agli interessati con lettera raccomandata r.r. e in essa dovrà indicarsi: 1) la data dell'inizio del rapporto di lavoro; 2) la categoria e la qualifica alle quali il dipendente è assegnato, con riferimento al regolamento dell'Ente, e le principali funzioni e mansioni a lui affidate; 3) il trattamento economico, con specificazione dei vari elementi costitutivi; 4) il periodo di prova.

Il dipendente, entro 15 giorni dalla data di ricezione della lettera, dovrà dare accettazione per iscritto; in difetto il rapporto si intenderà non costituito.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a sei mesi; al dipendente definitivamente assunto in servizio il periodo di prova sarà a tutti gli effetti computato come servizio effettivo.

Dichiarazione a verbale per l'art. 3 dei salariati.

Verrà considerato, a parità di merito, titolo preferenziale per l'assunzione il servizio prestato presso Consorzi di bonifica.

Art. 4.

DOVERI DEI SALARIATI

I salariati dovranno:

a) dedicare assidua attività e diligenza all'adempimento delle proprie mansioni, alle quali debbono attendere con scrupolosa osservanza dei regolamenti e delle istruzioni ricevute;

b) aver cura dei macchinari, arnesi, attrezzi ed in genere di tutto quanto viene messo a loro disposizione, senza apportarvi alcuna modificazione se non previa autorizzazione dei diretti superiori;

c) rispettare l'orario di lavoro;

d) non allontanarsi, durante il lavoro, dal proprio posto, senza giustificato motivo.

Il personale con mansioni di custodia, di sorveglianza o di esercizio, e con servizio a carattere discontinuo in caso di assenza, deve fornire le notizie necessarie per la pronta sua reperibilità.

Al personale non è consentito di trarre profitto, in qualsiasi modo, da quanto forma oggetto delle sue funzioni. Non è consentito l'esercizio di qualsiasi commercio o mestiere o comunque prestazione di opera a favore di terzi.

Il salariato risponde, e l'ente può avvalersene sulle sue competenze, della perdita del materiale e del deterioramento che sia a lui imputabile.

Art. 5.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Al salariato che, per un periodo di tempo superiore a due mesi, sia incaricato di attribuzioni proprie di personale di grado superiore, dovrà essere corrisposto, per il periodo successivo al secondo mese e fino alla cessazione dell'incarico, un compenso aggiuntivo pari alla differenza tra la propria retribuzione base e quella corrispondente alla retribuzione base del grado superiore.

Qualora la sostituzione di salariato di grado superiore — salvo il caso di sostituzione per malattia, ferie, chiamata o richiamo alle armi — si protragga oltre un anno, e l'Ente non abbia provveduto alla soppressione del posto o alla modifica delle attribuzioni ad esso inerenti, il salariato potrà, a parità di condizioni con gli altri concorrenti, essere preferito a coprire il posto.

Al dipendente, in relazione alle esigenze dell'Ente, potranno essere temporaneamente affidate mansioni diverse da quelle attribuitegli, anche se, normalmente, competenti al personale di grado inferiore, purchè non gliene derivi alcun peggioramento del trattamento economico nè mutamento sostanziale della posizione morale.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è fissata in 48 ore settimanali, da suddividersi secondo le esigenze dell'Ente e salvo particolari condizioni o specifiche necessità di servizio.

Per le prestazioni di lavoro discontinuo, o di semplice attesa o custodia, si fa riferimento alle disposizioni vigenti in materia.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

A tutti i salariati è dovuto il riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza della domenica.

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e quello della ricorrenza del patrono del luogo ove il dipendente lavora.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Lavoro straordinario è quello compiuto oltre l'orario normale.

Lavoro notturno è quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello compiuto nei giorni riconosciuti festivi. Tali lavori devono essere richiesti e autorizzati dall'Ente. Non si considerano notturne o festive le ore incluse in regolari turni periodici.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con un compenso orario pari a 1/208 della retribuzione mensile maggiorata del 25% per il lavoro festivo, notturno e festivo-notturno la maggiorazione sarà del 50%.

La percentuale di maggiorazione relativa al lavoro festivo non è dovuta quando il dipendente sia ad esso adibito nei casi consentiti dalla legge, e goda del riposo in un altro giorno della settimana.

La prestazione di lavoro straordinario, festivo o notturno non può essere rifiutata dal salariato, salvo casi di malattia o di urgenti necessità familiari.

La liquidazione ed il pagamento del lavoro straordinario non potranno essere richiesti o ritardati oltre la fine del mese successivo a quello nel quale il lavoro è stato eseguito.

Le prestazioni straordinarie, di norma, non potranno eccedere le ore 12 settimanali.

Art. 9.

FERIE

Spettano al salariato le seguenti ferie annuali retribuite:

1) 15 giorni per anzianità di servizio da 1 a 10 anni;

2) 20 giorni per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

In detti periodi di ferie sono comprese le festività che ricorrono durante i periodi stessi ma non quelle che cadono al principio o alla fine del periodo.

E' rimessa all'Ente, in considerazione delle sue necessità, la scelta del periodo di tempo in cui concedere le ferie; l'Ente, nei limiti del possibile, terrà conto dei desideri dei dipendenti.

L'Ente ha facoltà, per esigenze di servizio di sospendere o di interrompere il godimento delle ferie, salvo in quest'ultimo caso, il diritto — da parte del dipendente — al rimborso delle spese di viaggio o per altro titolo effettivamente sostenute, e al godimento dei rimanenti giorni di ferie entro l'anno.

La rinuncia, espressa o tacita, alle ferie, non è ammessa.

Nell'eventualità che esigenze di servizio la rendessero necessaria, la rinuncia dovrà essere chiesta per iscritto dall'Ente ed il salariato dovrà aderirvi ma avrà diritto ad un corrispettivo pari a tanti trentesimi della retribuzione mensile goduta quanti sono i giorni di ferie non usufruiti.

Per il personale che cessa dal servizio — salvo il caso di licenziamento per provvedimento disciplinare — il periodo di ferie sarà proporzionato alla durata del servizio prestato nell'anno della cessazione del rapporto di lavoro; in caso di risoluzione del rapporto, salvo sempre quello per provvedimento disciplinare, sarà corrisposta la retribuzione relativa al periodo di ferie eventualmente non godute.

Al dipendente che contragga matrimonio sarà accordato un congedo straordinario retribuito di giorni 15, non computabili nelle ferie annuali.

Art. 10.

SANZIONI DISCIPLINARI

L'inosservanza, da parte del salariato, dei suoi doveri può dar luogo a provvedimenti disciplinari che vanno dalla censura scritta fino al licenziamento in tronco, senza preavviso. I provvedimenti disciplinari saranno applicati tenendo conto della gravità e della frequenza delle mancanze commesse e del grado della colpa, sentite le giustificazioni del dipendente e secondo le disposizioni stabilite dai regolamenti interni, con diritto del dipendente di esperire ricorso contro i provvedimenti stessi, nei modi prescritti dai regolamenti.

Ai familiari a carico del dipendente sospeso dagli emolumenti dovrà essere corrisposto — se necessario — un assegno alimentare pari alla metà della retribuzione globale.

I provvedimenti relativi alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ed al licenziamento in tronco saranno applicati sentita una Commissione di disciplina che, per ciascun ente, sarà costituita:

1) Presidente del Consorzio oppure un suo delegato;

2) Direttore del Consorzio;

3) Un rappresentante del personale di grado almeno pari del giudicando.

Il dipendente sottoposto a giudizio per delitto previsto nei titoli I, II, XII, XIII del Libro II del Codice penale può essere sospeso dal lavoro con privazione della retribuzione; dovrà essere immediatamente sospeso quando sia stato emesso contro di lui mandato di cattura.

Se il procedimento penale ha termine con l'assoluzione, con formula piena, la sospensione è revocata e il dipendente riacquista il diritto alle retribuzioni non percepite, salvo che non sia in corso a suo carico un provvedimento disciplinare che lo privi della retribuzione.

Per quanto concerne, anche in questo caso, l'assegno alimentare ai familiari, si applica la disposizione di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 11.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo comprovato motivo di impedimento.

Ogni assenza ingiustificata sarà punita con multa e sarà considerata in detrazione delle ferie annuali. Qualora essa si protragga oltre i 10 giorni, il dipendente sarà considerato dimissionario.

In caso di malattia l'Ente può richiedere la presentazione di un certificato medico, ferma restando la facoltà di una visita di controllo da parte di un medico di sua fiducia.

Costituirà grave infrazione disciplinare la simulazione di malattia.

TITOLO IV
RETRIBUZIONE DEI SALARIATI

Art. 12.

RETRIBUZIONE DEI SALARIATI

Agli effetti del presente contratto la retribuzione mensile del personale salariato è costituita dal salario e dalla indennità carovita.

Quando i dipendenti usufruiscono di beni in natura (abitazione, terreno, riscaldamento, luce, ecc.) il prezzo di godimento di tali beni, commisurato al valore in danaro in loco — tenuto conto delle disposizioni di legge in materia di affitto e prezzi — potrà essere trattenuto in diminuzione del salario.

Art. 13.

MINIMO DEL SALARIO

I minimi mensili di salario sono fissati in lire 12.500 oppure in L. 11.000.

Essi verranno applicati in sede locale d'accordo fra le parti secondo le condizioni locali.

I minimi anzidetti saranno moltiplicati per i seguenti coefficienti di maggiorazione onde ottenere il salario base da assegnare ai diversi gradi:

a) per i capi operai, da 1,5 a 2,5;
b) per gli operai specializzati, da 1,3 a 1,7;
c) per gli operai qualificati, da 1 a 1,5.

L'applicazione del coefficiente al dipendente come la assegnazione del personale ai vari gradi sarà fatta a seconda dell'importanza, natura e caratteristiche del consorzio, delle mansioni del dipendente, delle particolari attitudini e capacità richieste, del grado di responsabilità che l'incarico comporta e dei servizi precedentemente prestati ed avuto riguardo ad una equa rivalutazione del trattamento complessivo del 1939, salvo il disposto dell'art. 30.

Nel mese di dicembre di ogni anno verrà corrisposta ai dipendenti una 13ª mensilità, pari all'ultima retribuzione mensile percepita.

Ai dipendenti che non abbiano demeritato sarà corrisposta altresì nel mese di giugno una gratifica d'importo pari al salario.

Art. 14.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Ogni salariato, per il servizio ininterrottamente prestato successivamente al 21° anno di età, ha diritto ad aumenti periodici quadriennali in ragione del 10% del salario base.

Gli aumenti periodici saranno calcolati sul salario fissato dal presente contratto; per i dipendenti in servizio alla data della sua entrata in vigore verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio nel grado cui essi appartengono. In caso di passaggio a grado superiore, il salariato verrà inserito nel nuovo grado con una anzianità tale che gli dia diritto, per salario base, scatti e frazioni annuali di scatti maturati, ad un trattamento salariale almeno pari a quello in godimento, per gli stessi titoli, nel precedente grado.

Nel nuovo grado il dipendente avrà diritto a tutti gli scatti successivi consentiti dalla nuova anzianità come sopra determinata.

Gli aumenti periodici sono in numero di 5 qualora non vi sia un eventuale trasferimento a salario di una parte della contingenza dell'industria tenuta presente per il carovita; sono invece in numero di 4, nel caso che detta eventualità abbia a verificarsi in modo che la somma dei quattro aumenti periodici calcolati sul nuovo salario venga ad essere almeno uguale a quella dei cinque aumenti periodici calcolati sul salario attuale.

Per i dipendenti che all'atto della applicazione del presente contratto non abbiano fruito di scatti periodici in quanto non previsti dai relativi regolamenti o contratti, per gli anni di anzianità conseguita anteriormente al 1° gennaio 1950, il periodo utile per gli scatti è portato a 6 anni.

La scadenza degli aumenti periodici sarà accertata dall'Amministrazione dell'Ente, la quale potrà, in caso di constatati gravi demeriti risultanti da precedenti sanzioni disciplinari, e sentita la Commissione di disciplina, ritardare l'aumento o anche sospenderlo.

A favore dei salariati che, prima di essere assunti dall'Ente, hanno prestato servizio presso altri enti di bonifica o di miglioramento fondiario o presso enti statali o presso aziende di particolare importanza, ai fini delle mansioni cui dovranno essere adibiti, può essere riconosciuto, a giudizio dell'Ente, tutto o parte del servizio prestato ai fini del trattamento economico iniziale.

Art. 15.

INDENNITÀ DI CARO-VITA

L'indennità di carovita viene determinata in misura pari alla indennità di contingenza in atto alla data di applicazione del presente contratto nel settore della industria nella località ove risiede il salariato.

Tale indennità subirà le stesse variazioni che di volta in volta saranno stabilite nel settore dell'industria.

In caso d trasferimento di tutta o parte della contingenza anzidetta a salario, le parti faranno luogo alla stipulazione di nuovi accordi.

Le parti potranno in seguito accordarsi su altra soluzione per determinare tale indennità.

Art. 16.

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

Al salariato che sia trasferito di iniziativa dell'Ente in una località così distante e per tempo tale da comportare come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio dello stesso, sarà corrisposto l'importo delle spese effettivamente sostenute per il trasporto, di sè, della famiglia e masserizie maggiorate del 10%.

In caso che il salariato non accetti il trasferimento, potrà farsi luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione del trattamento di licenziamento previsto dal contratto.

Dichiarazione a verbale per l'art. 16 dei salariati.

Qualora il trasferimento comporti un maggior onere per pigioni locative a parità di condizioni di alloggio, il dipendente trasferito avrà diritto al rimborso mensile di tale maggiore spesa.

Art. 17.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Al salariato che sia temporaneamente incaricato di compiere prestazioni fuori del suo normale settore o zona di servizio deve essere corrisposta una indennità di trasferta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, con le modalità e nella misura che saranno indicate nei regolamenti.

Art. 18.

ASPETTATIVA

Il salariato di ruolo, che abbia compiuto almeno tre anni di servizio, potrà essere collocato in aspettativa per motivi di famiglia per un periodo non superiore ai 12 mesi.

Al dipendente in aspettativa per motivi di famiglia non compete alcuna retribuzione e tale periodo non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Il dipendente che allo scadere dell'aspettativa non riprenda servizio è dichiarato dimissionario, con detrazione di quanto da lui dovuto per il preavviso e con il diritto al trattamento di quiescenza, così come maturato alla data del collocamento in aspettativa.

TITOLO V

INTERRUZIONE DEL SERVIZIO

Art. 19.

SERVIZIO MILITARE

Nel caso di chiamata o di richiamo alle armi, l'Ente conserverà il posto al salariato per tutta la durata della chiamata o del richiamo, e gli riserverà il trattamento previsto dalla legge vigente all'atto della chiamata o del richiamo per i salariati dipendenti da Enti pubblici.

Sono estese al salariato le agevolazioni per gli ex combattenti secondo le norme per il personale civile salariato dello Stato, in quanto applicabili.

L'Ente è tenuto a mantenere alla famiglia del salariato l'alloggio, sempre quando ciò sia compatibile con le esigenze di servizio o della sostituzione. Se ciò non è possibile, è tenuto a corrispondere una indennità uguale al valore locativo dell'alloggio stesso pari a quello trattenuto in forza dell'art. 12, ultimo comma.

Art. 20.

MALATTIE ED INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuto a malattia od infortunio l'Ente corrisponderà al salariato il seguente trattamento:

a) con anzianità di servizio non superiore a cinque anni e non inferiore a dodici mesi, l'intera retribuzione per i primi due mesi e la metà di essa per altri quattro mesi;

b) con anzianità di servizio superiore a 5 anni, la intera retribuzione per i primi quattro mesi e la metà di essa per altri otto mesi.

c) Se la malattia o lo stato d'infortunio si protraggono oltre i termini di cui sopra, lasciando, in base a giudizio medico, fondate speranze di guarigione, al salariato dovrà conservarsi il posto per un ulteriore periodo di dodici mesi, senza corresponsione di assegni. Trascorso tale periodo senza che il dipendente abbia potuto riprendere servizio, il rapporto di lavoro si risolve di diritto, con corresponsione dell'intero trattamento previsto per la cessazione del rapporto, esclusa l'indennità di preavviso.

Nel caso in cui si verificassero due o più periodi di malattia nei dodici mesi, questi verranno cumulati e considerati come un unico periodo.

In caso di malattia od infortunio dipendenti da causa di servizio od in relazione diretta ed immediata con l'esercizio delle funzioni del dipendente:

1) se ne sia derivata invalidità temporanea, il dipendente avrà diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione della intera retribuzione per la durata della inabilità; sarà inoltre dovuto, per lo stesso periodo, il rimborso delle spese di cura e di degenza idonee e preventivamente autorizzate dall'Amministrazione, dedotte le somme che il dipendente avrà riscosso e gli importi delle prestazioni assistenziali che potrà aver ricevuto dagli Istituti assicuratori ed assistenziali presso i quali sia stato iscritto a cura dell'Amministrazione.

Per tutta la durata del diritto alla conservazione del posto il salariato continuerà a fruire dell'eventuale alloggio o della eventuale indennità sostitutiva di esso;

2) se ne sia derivata invalidità permanente, e sempre che il dipendente divenuto invalido non possa essere altrimenti utilizzato nello stesso Ente, oltre al rimborso delle spese di cura e degenza come al precedente n. 1, spetterà al dipendente:

a) se non ha maturato 10 anni di anzianità, il trattamento di quiescenza che gli sarebbe spettato al raggiungimento del 20° anno di servizio;

b) se ha maturato i 10 anni di anzianità, il trattamento di quiescenza che gli sarebbe spettato al raggiungimento dell'età prescritta per la cessazione del servizio per limiti di età o di anzianità.

In entrambi i casi gli potrà essere liquidata una ulteriore indennità da concordarsi, fermo restando il diritto dell'Ente alle deduzioni di cui al precedente n. 1;

3) se ne sia derivata morte, oltre al rimborso delle spese mediche di cui al precedente n. 1, spetterà agli aventi diritto, secondo le disposizioni del presente contratto, il trattamento che sarebbe spettato agli stessi se il dipendente fosse deceduto al raggiungimento dei termini prescritti per la cessazione del servizio per limiti di età o di anzianità.

Anche in questo caso potrà essere liquidata una ulteriore indennità da concordarsi.

L'Ente dedurrà, dalla liquidazione spettante agli aventi diritto, gli importi delle prestazioni assistenziali come al n. 1. Qualora l'Ente avesse contratto — di sua iniziativa — una qualsiasi assicurazione in favore del

dipendente, la somma liquidata dall'istituto assicuratore andrà, di diritto, all'Ente sul quale, come già detto grava l'obbligo della corresponsione agli aventi diritto del trattamento di cui al 1° comma di questo n. 3).

Resta impregiudicato ogni eventuale diritto del dipendente e dei suoi eredi al risarcimento dei maggiori danni liquidati, qualora malattia od infortunio dipendessero da colpa dell'Ente.

Il periodo d'infermità o di stato di infortunio dipendente da servizio è calcolato, a tutti gli effetti, come servizio effettivo.

Gli accertamenti ed il giudizio sulle invalidità saranno determinati da un Collegio di tre medici, di cui uno scelto dall'Ente, uno dall'interessato ed un terzo scelto in accordo delle parti o, in caso di disaccordo, designato dall'Ordine dei medici.

In base al giudizio di cui sopra la liquidazione sarà graduata secondo la percentuale di invalidità.

Art. 21.

INDUMENTI DI LAVORO

I regolamenti fisseranno le norme per l'eventuale gratuita assegnazione al personale salariato di divise o di capi di vestiario inerenti al servizio.

TITOLO VI

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione del rapporto di lavoro per il personale — di ruolo e non di ruolo — si verifica per estinzione o per risoluzione del rapporto stesso.

A tutti gli effetti giuridici sono considerati casi di estinzione del rapporto i seguenti:

a) raggiungimento dei limiti di età o di servizio (65 anni di età - 35 di servizio);

b) dimissioni;

c) morte.

Sono considerati casi di risoluzione del rapporto per il personale di ruolo, oltre quelli specificamente previsti nel contratto:

1) provata infermità o invalidità del dipendente;

2) licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 10;

3) dispensa dal lavoro per soppressione di posto determinata da esigenze di servizio ai sensi dell'art. 23.

Sono considerati casi di risoluzione del rapporto per il personale non di ruolo:

1) provata infermità o invalidità del dipendente;

2) licenziamento.

Qualora, per accordo fra l'Amministrazione consorziale ed il dipendente, quest'ultimo venga trattenuto in servizio oltre i limiti indicati sotto la lettera *a*) del presente articolo, detto ulteriore servizio — qualunque forma esso assuma — costituirà ad ogni più ampio effetto, un nuovo rapporto di lavoro.

Art. 23.

SOPPRESSIONE DEL POSTO COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ

La soppressione del posto di ruolo deve essere giustificata da obbiettive e reali esigenze dell'organizzazione dei servizi consorziali e previa modificazione dei regolamenti.

Il dipendente dispensato in seguito a soppressione di posto, se non sia ritenuto atto, a giudizio dell'Amministrazione, a coprire altro posto che fosse eventualmente vacante, sarà collocato in disponibilità; il periodo di disponibilità avrà la durata di un anno.

Al dipendente in disponibilità è concesso un assegno pari alla metà del salario e della indennità di caro-vita, se conta 10 o più anni di servizio, e ad 1/3 se conta meno di 10 anni di servizio.

Il dipendente potrà inoltre concorrere, con diritto di preferenza a parità di merito, alla copertura di posti, equipollenti alla sua qualifica od inferiori, per i quali possieda i titoli e che si rendessero vacanti durante la disponibilità.

Tanto nel caso che riprenda il servizio, quanto nel caso che lo abbandoni definitivamente, il dipendente sarà considerato, per il tempo trascorso in disponibilità, come in servizio effettivo.

Al dipendente che al cessare del periodo di disponibilità debba essere licenziato verrà computato, in aggiunta all'anzianità maturata agli effetti della quiescenza, un periodo di tempo nei modi seguenti:

1) fino a 10 anni di anzianità 1/6 del periodo mancante al raggiungimento dei limiti di età o di servizio;

2) da 10 a 20 anni 1/4;

3) oltre i 20 anni 1/2.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

I termini di preavviso sono fissati come segue:

a) 1 mese per i salariati con anzianità di servizio fino a 5 anni;

b) 2 mesi per i salariati con anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

c) 3 mesi per i salariati con anzianità di servizio da 10 a 15 anni;

d) 4 mesi per i salariati con anzianità di servizio superiore a 15 anni.

Nel caso di dimissioni date dal dipendente i termini sopra indicati sono ridotti della metà.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui sopra deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione (salario ed indennità di caro-vita) per il periodo di mancato preavviso. L'Ente ha diritto di trattenere la indennità spettantegli su quanto dovuto al dipendente.

Il periodo di preavviso non è computato nella determinazione della anzianità, quando durante detto periodo il dipendente abbia preferito non prestare servizio.

Durante il periodo di preavviso l'Ente concederà al salariato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; le epoche e la durata di detti permessi saranno stabilite dall'Ente in rapporto alle proprie esigenze.

Art. 25.

CERTIFICATO DI SERVIZIO E RICONSEGNE

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro e comunque a richiesta del dipendente l'Ente è tenuto a rilasciare un certificato di servizio con l'indicazione della durata di questo, della qualifica e delle mansioni disimpegnate, senza apprezzamenti, e ciò indipendentemente da qualsiasi controversia che potesse sorgere circa reciproci diritti.

E' fatto obbligo al dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di consegnare quanto gli fosse stato affidato e di rilasciare a libera disposizione dell'Ente gli immobili eventualmente avuti in uso o godimento.

L'Ente, verificata la regolarità della riconsegna, è tenuto a rilasciare ricevuta di scarico. Se all'adempimento di ciò il dipendente non ottemperi per sua colpa o negligenza, sarà tenuta sospesa la liquidazione di quanto gli spetta fino alla avvenuta riconsegna.

TITOLO VII

TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Il personale salariato contemplato nel presente contratto — non di ruolo o di ruolo che non abbia maturato il diritto a pensione di cui all'art. 27 — che cessi dal servizio ha diritto ad una indennità di anzianità corrispondente ad una mensilità dell'ultima retribuzione (compreso 1/12 della 13ª mensilità) quanti sono gli anni di servizio prestato o riconosciuto da calcolarsi secondo la formula seguente:

$$\frac{n \times 0{,}06 + 2}{2} \times n = N$$

(dove n è l'anzianità del dipendente e N è il numero di mensilità spettantegli come indennità di anzianità).

Dalla liquidazione dell'indennità di anzianità come sopra conseguita verranno detratte le somme versate dall'Ente all'Istituto della previdenza sociale ai fini della pensione, maggiorate del computo dell'interesse annuale semplice del 6 % sulle somme stesse.

Nel caso invece che il dipendente avesse maturato il diritto della pensione INPS la somma ottenuta capitalizzando attuarialmente tale pensione verrà dedotta dall'importo dell'indennità di anzianità, non computando in detrazione l'eventuale quota parte afferente alle somme versate dal salariato.

Art. 27.

PENSIONE

Al personale salariato di ruolo che abbia raggiunto i 65 anni di età oppure i 35 anni di anzianità di servizio utile, verrà corrisposta all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, una pensione vitalizia pari a 35/35 oppure a n/35 (ove n indica il numero degli anni di anzianità di servizio utile) dell'ultima retribuzione mensile comprensiva della 13ª mensilità (esclusi gli assegni familiari e il caro-pane) ridotta di **1/10**.

Gli eventuali aumenti della retribuzione (stipendio base ed indennità di caro-vita) dovuti alle variazioni del costo della vita si applicheranno in misura percentuale anche alle pensioni maturate dopo il 31 dicembre 1949.

L'Amministrazione a richiesta del dipendente potrà mutare il trattamento di pensione in quello di indennità di anzianità nella misura e con le modalità di cui all'art. 26.

In caso di morte del salariato, che abbia raggiunto almeno 20 anni di servizio, o in pensione, la pensione è reversibile al coniuge superstite quando resti in stato di vedovanza ed ai figli legittimi minori nelle seguenti misure: 5/10 di quello che spetterebbe al titolare se una persona sola partecipi alla pensione; 2/3 se i partecipanti sono in numero di due 3/4 se i partecipanti sono in numero di tre o quattro; 4/5 se i partecipanti sono cinque o più.

Il coniuge superstite non ha diritto a pensione quando il matrimonio sia stato contratto dopo la cessazione del rapporto di lavoro o quando sia stato contratto dopo che il dipendente abbia compiuto 55 anni di età o quando sia passata in giudicato sentenza di separazione personale per sua colpa.

Dalla pensione verrà dedotto l'importo della pensione corrisposta al salariato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

TITOLO VIII

VARIE E GENERALI

Art. 28.

REGOLAMENTI ORGANICI

Gli enti entro 12 mesi dalla firma del presente contratto faranno luogo, se necessario, alla emissione delle deliberazioni di modificazione dei regolamenti organici da sottoporsi al visto del Ministero competente a norma di legge.

Gli Enti sprovvisti di regolamento organico provvederanno alla compilazione del medesimo entro lo stesso termine e con le modalità di cui sopra.

Art. 29.

APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente dagli Enti di cui all'art. 1.

Il dipendente in servizio al 1° gennaio 1950 ha facoltà, all'atto di entrata in vigore del presente contratto di optare per il trattamento complessivo di cui godeva al 31 dicembre 1949 in virtù di precedenti contratti, di regolamenti organici o di disposizioni interne.

Ai dipendenti che abbiano optato nel modo anzidetto dovranno essere comunque assegnati i minimi di salario di cui all'art. 13 primo comma (L. 12.500 o 11.000), conservando, per il resto, il precedente trattamento complessivo.

In ogni caso a tutti i dipendenti di cui al presente contratto verrà assicurato un aumento del trattamento

economico goduto al 31 dicembre 1949 non inferiore al 10 %, ove percepissero la 14ª mensilità oppure al 15 % ove non godessero di tale 14ª mensilità.

Salvo a derogare a quanto sopra nei casi in cui per l'applicazione del presente contratto sorgessero, per preesistenti particolari condizioni, difficoltà o sperequazioni. In tal caso le parti si accorderanno in sede locale per raggiungere attraverso accordi integrativi l'applicazione del contratto in oggetto.

Dichiarazione a verbale per l'art. 29

Gli anticipi e le corresponsioni dati a titolo integrativo di rivalutazione al personale dopo il 31 dicembre 1949 sono assorbibili negli aumenti del 10 % o del 15 % di cui all'art. 29 stesso.

Art. 30.

ECCEZIONI ALL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Le disposizioni tutte del presente contratto non si applicano ai salariati che prestino servizio per un determinato periodo dell'anno o comunque non continuativamente (es. acquaioli ed assimilabili ed anche agli acquaioli che, cessato il periodo irrigatorio, vengano adibiti a lavori diversi) per i quali saranno stipulati appositi contratti in sede locale.

Potranno invece applicarsi, in modo proporzionale alle prestazioni, a quei salariati fissi in servizio continuativo ma non esclusivo.

Nei consorzi in cui non vi sia attualmente un ruolo organico il presente contratto sarà applicato a quei salariati che saranno prescelti dai singoli enti nel numero indispensabile per le necessità di carattere permanente secondo criteri di selezione da concordare in sede locale.

Per tutti i salariati esclusi dalla applicazione del presente contratto saranno stipulati accordi in sede locale.

Per gli enti similari a carattere privatistico, il presente contratto verrà applicato in modo da non alterare le caratteristiche e la natura giuridica degli enti stessi.

Dichiarazione a verbale per l'art. 30.

Ai sensi dell'art. 30 il contratto in oggetto non è applicabile, a titolo di esempio, agli acquaioli dei Consorzi di irrigazione del Canale della Vittoria e dell'Ovest Sesia.

Il contratto stesso è invece applicabile, a titolo di esempio, ai salariati fissi del Consorzio di Campomale, nel quale i predetti dipendenti, pur avendo un rapporto continuativo di lavoro, possono, nei periodi di sosta, dedicarsi ad altre attività extraconsorziali purchè autorizzate.

Art. 31.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Per tutte le controversie individuali e collettive, che insorgessero fra le parti circa l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto, dovrà essere esperito, prima di ogni altra azione in altra competente sede, un tentativo di conciliazione a mezzo delle Circoscrizioni regionali del Sindacato degli enti di bonifica e delle Sezioni regionali o provinciali delle Organizzazior dei dipendenti degli enti stessi, salva la facoltà — da parte del dipendente — di produrre il ricorso interruttivo eventualmente necessario.

IMPIEGATI

Le dichiarazioni a verbale riportate nel testo del contratto per i salariati valgono anche per il contratto degli impiegati, in quanto applicabili.

TITOLO I

OGGETTO DEL CONTRATTO E PERSONE ALLE QUALI SI APPLICA

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO E PERSONE ALLE QUALI SI APPLICA

Il presente contratto collettivo nazionale disciplina e regola i rapporti tra gli enti di bonifica, di irrigazione, idraulici di scolo, di miglioramento fondiario e loro raggruppamenti ed i loro dipendenti che hanno funzioni impiegatizie e che esplicano in modo continuativo ed esclusivo la propria attività in favore degli enti stessi.

Per gli enti similari a carattere privatistico, il presente contratto verrà applicato in modo da non alterare le caratteristiche e la natura giuridica degli enti stessi.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Il personale impiegatizio comprende:

a) personale di ruolo;
b) personale a tempo indeterminato;
c) personale con contratto a termine.

Il personale di ruolo è quello assunto con carattere di stabilità per i bisogni ordinari e permanenti degli Enti, entro i limiti delle tabelle organiche e con le condizioni stabilite dai singoli regolamenti nei quali saranno specificamente descritte le funzioni dei dipendenti nelle diverse qualifiche.

Il personale a tempo indeterminato è quello assunto per i bisogni di carattere straordinario o comunque non permanente.

Il personale con contratto a termine è quello assunto per la durata prevedibile di opere o lavori particolari.

Il personale viene classificato nelle seguenti categorie e classi:

A - 1ª categoria: impiegati che presiedono ad un servizio ed avendo alle dipendenze altro personale, svolgono mansioni di concetto e rispondono direttamente del loro operato al dirigente;

B - 2ª categoria: altri impiegati di concetto alle dipendenze del dirigente o di impiegati di 1ª categoria:

a) impiegati di 1ª classe;
b) impiegati di 2ª classe;

C - 3ª categoria: impiegati con mansioni d'ordine;

D - 4ª categoria: personale subalterno.

L'appartenenza degli impiegati alle varie categorie e qualifiche va desunta non già dalla denominazione, ma dalla natura delle effettive funzioni e mansioni esplicate. In caso di cumulo di mansioni varrà la qualifica superiore.

TITOLO III

ASSUNZIONE E DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI IMPIEGO

Art. 3.

ASSUNZIONE E DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI IMPIEGO

Le assunzioni potranno avvenire per concorso o per chiamata. Il regolamento dell'Ente o i bandi di concorso determineranno i requisiti necessari per l'assunzione, tanto per la chiamata quanto per il concorso, nonchè i documenti e i titoli da presentare.

L'assunzione verrà comunicata all'interessato con lettera raccomandata con r. r., nella quale dovrà indicarsi: 1) la data di inizio del rapporto di impiego; 2) la categoria e la qualifica alle quali il dipendente è assegnato con riferimento al regolamento dell'Ente, le principali funzioni e mansioni a lui affidate; 3) il trattamento economico, con specificazione dei vari elementi costitutivi; 4) il periodo di prova.

L'impiegato, entro 7 giorni dalla data di ricezione della lettera, dovrà dichiarare per iscritto di accettare l'impiego e le condizioni relative. In difetto il rapporto si intenderà non costituito.

Il periodo di prova non potrà essere inferiore a mesi 6 nè superiore ad un anno, e sarà graduato in relazione all'importanza della qualifica e delle funzioni da espletare.

All'impiegato definitivamente assunto in servizio il periodo di prova sarà a tutti gli effetti computato come servizio effettivo.

Art. 4.

DOVERI DEI DIPENDENTI

I regolamenti organici fisseranno i doveri dei dipendenti in relazione alle loro qualifiche e funzioni; in linea generale, i dipendenti dovranno:

a) esplicare le proprie mansioni in conformità alle attribuzioni loro conferite ed attenersi alla scrupolosa osservanza dei regolamenti e delle norme in uso presso l'Ente;

b) dedicare interamente la loro attività all'Ente durante l'orario d'ufficio osservando le disposizioni date dall'Ente per il controllo delle presenze e prestarsi anche oltre il normale orario di ufficio nel caso di straordinarie esigenze di servizio. Non potranno quindi avere altre occupazioni nè esercitare professioni che limitino le suindicate prestazioni o che risultino comunque incompatibili con l'impiego consorziale;

c) risiedere nella località ove trovasi l'ufficio presso il quale prestano servizio; solo l'Amministrazione dell'Ente potrà autorizzare i dipendenti, che ne facciano richiesta, a risiedere in località vicine;

d) dedicare assidua attività e diligenza nel disbrigo delle funzioni loro affidate, ottemperare agli obblighi loro imposti dal contratto di impiego, giustificare tempestivamente le eventuali assenze, conservare assoluta segretezza nell'interesse dell'Ente, non trarre in alcun modo profitto di quanto forma oggetto delle loro funzioni, usare con la dovuta cura oggetti e strumenti loro affidati.

Art. 5.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

All'impiegato che, per un periodo di tempo superiore a due mesi, sia destinato a mansioni attribuite propriamente a personale di categoria superiore, dovrà essere corrisposto, per il periodo successivo al secondo mese e fino alla cessazione dell'incarico, un compenso aggiuntivo pari alla differenza tra la propria retribuzione base e quella base della categoria superiore.

Qualora la sostituzione di impiegato di grado superiore — salvo il caso di sostituzione per malattia, ferie, chiamata o richiamo alle armi — si protragga oltre un anno e l'Ente non abbia provveduto alla soppressione del posto o alla modifica delle attribuzioni ad esso inerenti, l'impiegato potrà, a parità di condizione con gli altri concorrenti, essere preferito a coprire il posto.

Al dipendente, in relazione alle esigenze dell'Ente, potranno essere temporaneamente affidate mansioni diverse da quelle attribuitegli, anche se, normalmente, competenti al personale di grado inferiore, purchè non gliene derivi alcun peggioramento del trattamento economico nè mutamento sostanziale della posizione morale.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata del lavoro è fissata dai regolamenti dei Consorzi ferma restando l'esclusione del lavoro nel sabato pomeriggio.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

A tutti i dipendenti è dovuto il riposo settimanale di ore 24 consecutive, possibilmente in coincidenza della domenica.

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e quello della ricorrenza del Patrono del luogo ove il dipendente effettua la sua prestazione.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Lavoro straordinario è quello compiuto oltre l'orario normale; lavoro notturno è quello compiuto fra le ore 22 e le ore 6 del mattino; lavoro festivo è quello compiuto nei giorni riconosciuti festivi. Tale lavoro straordinario deve essere richiesto e autorizzato dall'Ente.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con un compenso orario pari al valore orario della retribuzione mensile, maggiorata del 25% per il lavoro straordinario diurno: del 50% per il lavoro notturno e festivo; del 75% per il lavoro notturno festivo.

La percentuale di maggiorazione relativa al lavoro festivo non è dovuta quando il dipendente sia ad esso adibito nei casi consentiti dalla legge e goda del riposo in un altro giorno della settimana.

La prestazione di lavoro straordinario, notturno e festivo non può essere rifiutata dagli impiegati, salvo casi di malattia o di urgenti necessità familiari.

La liquidazione ed il pagamento delle prestazioni straordinarie non potranno essere richiesti e ritardati oltre la fine del mese successivo a quello nel quale il lavoro è stato eseguito.

Art. 9.

FERIE

Spettano al personale impiegato ferie annuali retribuite come segue:

30 giorni per gli impiegati di 1ª categoria,

15 giorni più un giorno per ogni anno di servizio fino al massimo di 30 giorni per gli impiegati della 2ª categoria e di 25 per gli impiegati delle altre categorie.

In detti periodi di ferie sono comprese le festività che ricorrono durante i periodi stessi, ma non quelle che cadono al principio o alla fine del periodo.

E' rimessa all'Ente, in considerazione delle sue necessità, la scelta del periodo di tempo in cui concedere le ferie; l'Ente, nei limiti del possibile, terrà conto dei desideri dei dipendenti.

L'Ente ha facoltà, per esigenze di servizio di sospendere o di interrompere il godimento delle ferie, salvo in questo ultimo caso, il diritto — da parte del dipendente — al rimborso delle spese di viaggio o per altro titolo effettivamente sostenute e al godimento dei rimanenti giorni di ferie entro l'anno.

La rinuncia, espressa o tacita, alle ferie, non è ammessa.

Nell'eventualità che esigenze di servizio la rendessero necessaria, la rinuncia dovrà essere richiesta per iscritto dall'Ente, ed il dipendente dovrà aderirvi, ma avrà diritto ad un corrispettivo pagamento pari a tanti trentesimi della retribuzione mensile goduta quanti sono i giorni di ferie non usufruiti.

Per il personale che cessa dal servizio — salvo il caso di licenziamento per provvedimento disciplinare — il periodo di ferie sarà proporzionato alla durata del servizio prestato nell'anno della cessazione del rapporto di lavoro; in caso di risoluzione del rapporto, salvo sempre quello per provvedimento disciplinare, sarà corrisposta la retribuzione relativa al periodo di ferie eventualmente non godute.

All'impiegato che contragga matrimonio sarà accordato un congedo straordinario retribuito di giorni 15, non computabili nelle ferie annuali.

Art. 10.

SANZIONI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo a provvedimenti disciplinari che vanno dalla censura scritta fino al licenziamento in tronco senza preavviso. I provvedimenti disciplinari saranno applicati tenendo conto della gravità e della frequenza delle mancanze commesse e del grado della colpa, sentite le giustificazioni del dipendente e secondo le disposizioni stabilite dai regolamenti interni, con diritto del dipendente di esperire ricorso contro i provvedimenti stessi, nei modi prescritti dai regolamenti.

Ai familiari a carico del dipendente sospeso dagli emolumenti dovrà essere corrisposto — se necessario — un assegno alimentare pari alla metà della retribuzione globale.

I provvedimenti relativi alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ed al licenziamento in tronco saranno applicati sentita una Commissione di disciplina che, per ciascun Ente, sarà costituita:

1) Presidente del Consorzio oppure un suo delegato;

2) un Consigliere di Prefettura della Provincia ove risiede il Consorzio;

3) un rappresentante del personale di grado almeno pari al giudicando.

Il giudicando sottoposto a giudizio per delitto previsto dai titoli I, II, XII, XIII del libro II del Codice penale può essere sospeso dall'impiego con privazione della retribuzione; dovrà essere immediatamente sospeso quando è stato emesso contro di lui mandato di cattura.

Se il procedimento penale ha termine con l'assoluzione con formula piena, la sospensione è revocata ed il dipendente riacquista il diritto alle retribuzioni non percepite, salvo che non sia in corso a suo carico, un provvedimento disciplinare che lo privi della retribuzione.

Per quanto concerne, anche in questo caso, l'assegno alimentare ai familiari, si applica la disposizione di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 11.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo comprovato motivo di impedimento.

Ogni assenza ingiustificata, salvo i provvedimenti disciplinari del caso, sarà considerata in detrazione delle ferie annuali. Qualora essa si protragga oltre i 10 giorni, il dipendente sarà considerato dimissionario.

In caso di malattia l'Ente può richiedere la presentazione di un certificato medico, ferma restando la facoltà di una visita di controllo da parte di un medico di sua fiducia. Costituirà grave infrazione disciplinare la simulazione di malattia.

TITOLO IV
RETRIBUZIONE DEGLI IMPIEGATI

Art. 12.
RETRIBUZIONE DEGLI IMPIEGATI

Agli effetti del presente contratto la retribuzione mensile degli impiegati è costituita dallo stipendio e dalla indennità di caro-vita.

Quando i dipendenti usufruiscono di beni in natura, (abitazione, terreno, riscaldamento, luce, ecc.), il prezzo di godimento di tali beni, commisurato al valore in danaro in loco — tenuto conto delle disposizioni di legge in materia di affitto e prezzi — potrà essere trattenuto in diminuzione dello stipendio.

Art. 13.
MINIMI DI STIPENDIO

I minimi mensili di stipendio fissati in L. 12.500 oppure in L. 11.000.

Essi verranno applicati in sede locale d'accordo fra le parti secondo le condizioni locali. I minimi anzidetti saranno moltiplicati per i seguenti coefficienti di maggiorazione per ottenere lo stipendio base da assegnare ai vari gradi:

a) per gli impiegati di 1ª categoria da 3,5 a 5,5;
b) per gli impiegati di 2ª categoria da 2,5 a 3,7;
c) per gli impiegati di 3ª categoria da 1,5 a 2,7;
d) per gli impiegati di 4ª categoria da 1,0 a 1,7.

L'applicazione del coefficiente al dipendente come la assegnazione del personale ai vari gradi sarà fatta a seconda della importanza della natura e delle caratteristiche del Consorzio, delle mansioni del dipendente, delle particolari attitudini e capacità richieste, del grado di responsabilità che l'incarico comporta e dei servizi precedentemente prestati e avuto riguardo ad una equa rivalutazione del trattamento complessivo del 1939 salvo il disposto dell'art. 30.

Nel mese di dicembre di ogni anno verrà corrisposta ai dipendenti una 13ª mensilità pari all'ultima retribuzione percepita.

Ai dipendenti che non avranno demeritato sarà corrisposta nel mese di giugno una gratifica di importo pari allo stipendio.

Art. 14.
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Ogni impiegato, per il servizio ininterrottamente prestato successivamente al 21° anno di età, ha diritto a 5 aumenti periodici quadriennali in ragione del 10% dello stipendio base.

Gli aumenti periodici saranno calcolati sullo stipendio fissato dal presente contratto; per gli impiegati in servizio alla data della sua entrata in vigore verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, la anzianità di servizio nel grado cui essi appartengono.

In caso di passaggio a grado superiore l'impiegato verrà inserito nel nuovo grado con una anzianità tale che gli dia diritto, per stipendio base, scatti e frazioni annuali, di scatti maturati, ad un trattamento almeno pari a quello in godimento per gli stessi titoli nel precedente grado.

Nel nuovo grado il dipendente avrà diritto a tutti gli scatti successivi consentiti dalla nuova anzianità come sopra determinata.

Per i dipendenti che all'atto dell'applicazione del presente contratto non abbiano fruito di scatti periodici in quanto non previsti dai relativi regolamenti o contratti, per gli anni di anzianità conseguita anteriormente al 1° gennaio 1950, il periodo utile per gli scatti è portato a 6 anni.

La scadenza degli aumenti periodici sarà accertata dalla Amministrazione dell'Ente, la quale potrà, in caso di constatati gravi demeriti risultanti da precedenti sanzioni disciplinari e sentita la Commissione di disciplina, ritardare l'aumento o anche sospenderlo.

A favore degli impiegati che, prima di essere assunti dall'Ente, hanno prestato servizio presso altri enti di bonifica, di irrigazione o di miglioramento fondiario o presso altri enti statali o presso aziende di particolare importanza ai fini delle mansioni cui dovranno essere adibiti, può essere riconosciuto, a giudizio dello Ente, tutto o parte del servizio prestato ai fini del trattamento economico iniziale.

Art. 15.
INDENNITÀ DI CARO-VITA

L'indennità di carovita viene determinata in misura pari alla indennità di contingenza in atto alla data d'applicazione del presente contratto nel settore della industria in relazione alla località ove ha sede il Consorzio o risiede l'impiegato.

Tale indennità subirà le stesse variazioni che di volta in volta saranno stabilite nel settore dell'industria.

In caso di trasferimento di tutta o parte della contingenza anzidetta a stipendio, le parti faranno luogo alla stipulazione di nuovi accordi.

Le parti potranno in seguito accordarsi su altra soluzione per determinare tale indennità.

Art. 16.
INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

All'impiegato che sia trasferito, di iniziativa dello Ente, in una località così distante e per tempo tale da comportare come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio dello stesso, sarà corrisposto — maggiorato del 10% — l'importo delle spese effettivament sostenute per il trasporto suo, della famiglia e dell masserizie.

Nel caso in cui l'impiegato non accetti il trasferi mento potrà farsi luogo alla risoluzione del rapporto d lavoro, con la corresponsione del trattamento previst dal contratto per la cessazione del servizio.

Art. 17.
INDENNITÀ DI TRASFERTA

All'impiegato che sia temporaneamente incaricato d compiere prestazioni fuori dell'abituale sede, dovrà es

sere corrisposta una indennità di trasferta o di missione, oltre al rimborso delle spese di viaggio, con le modalità e nella misura che saranno indicate nei regolamenti.

Si intende per trasferta lo spostamento del personale nell'ambito del comprensorio consorziale; per missione si intende lo spostamento fuori dei limiti di cui sopra, per incarichi speciali affidati al personale.

Art. 18.

ASPETTATIVA

Il dipendente di ruolo, che abbia compiuto almeno tre anni di servizio, potrà essere collocato in aspettativa per motivi di famiglia, per un periodo non superiore a 12 mesi.

Tale aspettativa può essere data anche al personale in servizio a tempo indeterminato, con anzianità non inferiore ai 5 anni, per un periodo non superiore ai 6 mesi.

Al dipendente in aspettativa per motivi di famiglia non compete alcuna retribuzione e tale periodo non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Il dipendente che allo scadere dell'aspettativa non riprenda servizio è dichiarato dimissionario, con detrazione di quanto da lui dovuto per il preavviso e con diritto al trattamento di quiescenza, così come maturato alla data di collocamento in aspettativa.

Titolo V

INTERRUZIONE DI SERVIZIO

Art. 19.

SERVIZIO MILITARE

Nel caso di chiamata alle armi per obblighi di leva o di richiamo, l'Ente conserverà il posto all'impiegato per tutta la durata del servizio o del richiamo e gli riserverà il trattamento previsto dalla legge vigente all'atto della chiamata o del richiamo per i dipendenti di Enti pubblici.

Sono estese all'impiegato le agevolazioni per gli ex combattenti, secondo le norme vigenti per gli impiegati civili dello Stato, in quanto applicabili.

Nel caso che l'impiegato richiamato alle armi fruisca di alloggio fornito dal Consorzio, l'Ente è tenuto a mantenere alla famiglia dell'impiegato l'alloggio stesso, sempre quando ciò sia compatibile con le esigenze di servizio o della sostituzione. Se ciò non è possibile, è tenuto a corrispondere una indennità uguale al valore locativo dell'alloggio stesso pari a quello trattenuto in forza dell'art. 12, ultimo comma.

Il periodo di richiamo alle armi è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 20.

MALATTIE ED INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia od infortunio, l'Ente corrisponderà all'impiegato il seguente trattamento:

a) con anzianità di servizio non superiore a 5 anni e non inferiore a 12 mesi: l'intera retribuzione per i primi due mesi e la metà di essa per altri 4 mesi;

b) con anzianità di servizio superiore a 5 anni: l'intera retribuzione per i primi 4 mesi e la metà di essa per altri 8 mesi.

Se la malattia o lo stato di infortunio, si protraggono oltre i termini di cui sopra lasciando, in base a giudizio medico, fondate speranze di guarigione, all'impiegato dovrà conservarsi il posto per un ulteriore periodo di 12 mesi, senza corresponsione di assegni.

Trascorso tale periodo senza che il dipendente abbia potuto riprendere servizio, il rapporto di lavoro si risolve di diritto, con corresponsione dell'intero trattamento previsto per la cessazione del rapporto, esclusa la indennità di preavviso.

Nel caso in cui si verificassero due o più periodi di malattia nei 12 mesi, questi verranno cumulati e considerati come un unico periodo.

In caso di malattia od infortunio dipendente da causa di servizio od in relazione diretta ed immediata con l'esercizio delle funzioni del dipendente:

1) se ne sia derivata invalidità temporanea, il dipendente avrà diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione della intera retribuzione per la durata della inabilità; sarà inoltre dovuto, per lo stesso periodo, il rimborso delle spese di cura e di degenza idonee e preventivamente autorizzate dall'Amministrazione: dedotte le somme che il dipendente avrà riscosso e gli importi delle prestazioni assistenziali che potrà aver ricevuto dagli Istituti assicuratori ed assistenziali presso i quali sia stato iscritto a cura dell'Amministrazione.

Per tutta la durata del diritto alla conservazione del posto, l'impiegato continuerà a fruire dell'eventuale alloggio o della eventuale indennità sostitutiva di esso.

2) Se ne sia derivata invalidità permanente, — e sempre che il dipendente divenuto invalido non possa essere altrimenti utilizzato nello stesso ente — oltre al rimborso delle spese di cura e di degenza come al precedente n. 1, spetterà al dipendente:

a) se non ha maturato 10 anni di anzianità, il trattamento di quiescenza che gli sarebbe spettato al raggiungimento del 20° anno di servizio;

b) se ha maturato i 10 anni di anzianità, il trattamento di quiescenza che gli sarebbe spettato al raggiungimento dell'età prescritta per la cessazione del servizio per limiti di età o di anzianità.

In entrambi i casi gli potrà essere liquidata una ulteriore indennità da concordarsi; fermo restando il diritto dell'Ente alle deduzioni di cui al precedente n. 1.

3) Se ne sia derivata morte, oltre al rimborso delle spese mediche di cui al precedente n. 1, spetterà agli aventi diritto, secondo le disposizioni del presente contratto, il trattamento che sarebbe spettato agli stessi, se il dipendente fosse deceduto al raggiungimento dei termini prescritti per la cessazione dal servizio per limiti di età o di anzianità; anche in questo caso potrà essere liquidata una ulteriore indennità da concordarsi.

L'Ente dedurrà, dalla liquidazione spettante agli aventi diritto, gli importi delle prestazioni assistenziali, come al n. 1; qualora l'Ente avesse contratto — di sua iniziativa — una qualsiasi assicurazione in favore del dipendente, la somma liquidata dall'Istituto assicuratore andrà, di diritto all'Ente, sul quale, come già

detto, grava l'obbligo della corresponsione, agli aventi diritto, del trattamento di cui al primo comma di questo n. 3).

Resta impregiudicato ogni eventuale diritto del dipendente o dei suoi eredi al risarcimento dei maggiori danni liquidabili, qualora malattia od infortunio dipendessero da colpa dell'Ente.

Il periodo di infermità o di stato di infortunio dipendente da servizio è calcolato a tutti gli effetti, come servizio effettivo.

Gli accertamenti ed il giudizio sulle invalidità saranno determinate da un Collegio di tre medici, di cui uno scelto dall'Ente, uno dall'interessato ed un terzo scelto in accordo delle parti o, in caso di disaccordo, designato dall'ordine dei medici.

In base al giudizio di cui sopra la liquidazione sarà graduata secondo la percentuale di invalidità.

Art. 21.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

In caso di gravidanza o puerperio il trattamento sarà conforme alle disposizioni di legge vigenti in materia; il periodo di assenza sarà a tutti gli effetti, calcolato come servizio effettivo.

Ove durante il periodo di cui al comma precedente intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni fissate all'art. 20 del presente contratto, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

Art. 22.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI IMPIEGO

La cessazione del rapporto d'impiego — per il personale di ruolo — si verifica per estinzione o per risoluzione del rapporto stesso.

A tutti gli effetti giuridici sono considerati casi di estinzione del rapporto i seguenti:

a) raggiungimento dei limiti di età o di servizio (65 anni di età - 35 di servizio);

b) dimissioni;

c) morte;

d) scadenza del contratto di impiego.

Sono considerati casi di risoluzione del rapporto per il personale di ruolo:

1) provata infermità o invalidità del dipendente;

2) licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 10;

3) dispensa dal lavoro per soppressione di posto determinato da esigenze di servizio ai sensi dell'articolo 23.

Sono considerati casi di risoluzione del rapporto per il personale non di ruolo:

1) provata infermità o invalidità del dipendente;

2) licenziamento;

Qualora, per accordo tra l'Amministrazione consorziale ed il dipendente quest'ultimo venga trattenuto in servizio oltre i limiti indicati nella lettera *a*) del presente articolo, detto ulteriore servizio — qualunque forma esso assuma — costituirà ad ogni più ampio effetto, un nuovo rapporto di lavoro.

Art. 23.

SOPPRESSIONE DI POSTO COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ

La soppressione del posto di ruolo deve essere giustificata da obbiettive e reali esigenze dell'organizzazione dei servizi consorziali, e previa modificazione dei regolamenti.

Il dipendente dispensato in seguito a soppressione di posto, se non sia ritenuto atto, a giudizio dell'Amministrazione a coprire altro posto che fosse eventualmente vacante, sarà collocato in disponibilità; il periodo di disponibilità avrà la durata di un anno.

Al dipendente in disponibilità è concesso un assegno pari alla metà dello stipendio e della indennità di caro-vita, se conta 10 o più anni di servizio ed un terzo, se conta meno di 10 anni di servizio.

Il dipendente potrà inoltre concorrere, con diritto di preferenza a parità di merito alla copertura di posti, equipollenti alla sua qualifica od inferiore, per i quali possieda i titoli e che si rendessero vacanti durante la disponibilità.

Tanto nel caso che riprenda servizio, quanto nel caso che lo abbandoni definitivamente, il dipendente sarà considerato, per il tempo trascorso in disponibilità, come in servizio effettivo.

Al dipendente che, al cessare del periodo di disponibilità debba essere licenziato, verrà computato in aggiunta all'anzianità maturata, agli effetti della quiescenza, un periodo di tempo nei modi seguenti:

1) fino a 10 anni di anzianità 1/6 del periodo mancante al raggiungimento dei limiti di età o di servizio;

2) da 10 a 20 anni 1/4;

3) oltre i 20 anni 1/2.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

I termini di preavviso sono fissati come segue:

1) per gli impiegati di 1ª categoria e 2ª categoria:

a) mesi 2 per anzianità di servizio fino a 5 anni;

b) 4 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) 6 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 20 anni;

d) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 20 anni.

2) per gli impiegati della 3ª e 4ª categoria:

a) 2 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni;

b) 3 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) 4 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 20 anni;

d) 6 mesi per anzianità oltre i 20 anni.

Nel caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di cui sopra deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso; l'Ente ha diritto a trattenere l'indennità spettantegli su quanto dovuto al dipendente.

Il periodo di preavviso non è computato nella determinazione della anzianità, quando durante detto periodo,

il servizio non sia stato prestato per volontà del dipendente.

Durante il periodo di preavviso l'Ente concederà allo impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; l'epoca e la durata di detti permessi saranno stabiliti dall'ente in rapporto alle proprie esigenze.

Art. 25.

CERTIFICATO DI SERVIZIO E RICONSEGNA

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, e comunque a richiesta del dipendente, l'Ente è tenuto a rilasciare un certificato di servizio con l'indicazione della durata di questo, della qualifica e delle mansioni disimpegnate, senza apprezzamenti, e ciò indipendentemente da qualsiasi controversia che potesse sorgere circa reciproci diritti.

E' fatto obbligo al dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di consegnare quanto gli fosse stato affidato e di rilasciare a libera disposizione dello Ente gli immobili eventualmente avuti in uso o in godimento.

L'Ente verificata la regolarità della riconsegna, è tenuto a rilasciare ricevuta di scarico. Se all'adempimento di ciò il dipendente non ottemperi per sua colpa o negligenza, sarà tenuta sospesa la liquidazione di quanto gli spetta fino all'avvenuta riconsegna.

TITOLO VI

TRATTAMENTO DI QUIESCENZA

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Il personale impiegatizio a tempo indeterminato o di ruolo che non abbia maturato il diritto a pensione di cui all'art. 27 e cessi dal servizio, ha diritto ad una indennità di anzianità corrispondente ad una mensilità dell'ultima retribuzione compreso un dodicesimo della 13ª mensilità da calcolarsi secondo la formula seguente:

$$\frac{n \times 0{,}06 + 2}{2} \times n = N$$

(dove n è l'anzianità del dipendente, e N è il numero di mensilità spettantegli come indennità di anzianità).

Dalla liquidazione dell'indennità di anzianità sopra conseguita, verranno detratte le somme versate dallo Ente all'Istituto della previdenza sociale ai fini della pensione, maggiorate dal computo dell'interesse annuale semplice del 6% sulle somme stesse.

Nel caso invece che il dipendente avesse maturato il diritto alla pensione INPS la somma ottenuta capitalizzando attuarialmente tale pensione verrà dedotta dallo importo dell'indennità di anzianità, non computando in detrazione la eventuale quota parte afferente alle somme versate dall'impiegato.

Art. 27.

TRATTAMENTO DI PENSIONE

Al personale impiegatizio di ruolo che abbia raggiunto i 65 anni di età oppure i 35 anni di anzianità di servizio utile (ridotti a 30 anni per gli impiegati di prima categoria) verrà corrisposta all'atto della cessazione del rapporto una pensione vitalizia pari a 35/35 o n/35 oppure 30/30 o n/30 (ove n indica il numero degli anni di anzianità di servizio utile) dell'ultima retribuzione mensile comprensiva della 13ª mensilità (esclusi gli assegni familiari e il caro pane) ridotta di 1/10.

Il dipendente che abbia compiuto i 50 anni di età e almeno 20 anni di servizio utile potrà richiedere di essere collocato in pensione.

Gli eventuali aumenti o diminuzioni della retribuzione (stipendio base e indennità di caro-vita) dovuti alle variazioni del costo della vita si applicheranno in misura percentuale anche alle pensioni maturate posteriormente al 31 dicembre 1949.

L'Amministrazione a richiesta del dipendente potrà mutare il trattamento di pensione in quello di indennità di anzianità nella misura e con le modalità di cui all'art. 26.

In caso di morte del dipendente in servizio od in pensione la pensione è reversibile al coniuge superstite quando resti in stato di vedovanza ed ai figli legittimi minori nelle seguenti misure: 5/10 di quello che spetterebbe al titolare se una sola persona partecipi alla pensione; 2/3 se i partecipanti sono in numero di due; 3/4 se i partecipanti sono in numero di tre o quattro; 4/5 se i partecipanti sono 5 o più.

Il coniuge superstite non ha diritto a pensione quando il matrimonio sia stato contratto dopo la cessazione del rapporto di impiego e quando sia stato contratto dopo che il dipendente abbia compiuto 60 anni di età e quando sia passata in giudicato sentenza di separazione personale per sua colpa.

Dalla pensione verrà dedotto l'importo della pensione corrisposta all'impiegato dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

TITOLO VII

VARIE E GENERALI

Art. 28.

REGOLAMENTI ORGANICI

Gli enti entro 12 mesi della firma del presente contratto faranno luogo, se necessario, alla emissione delle deliberazioni di modificazione dei regolamenti organici da sottoporsi al visto del Ministero competente a norma di legge.

Gli Enti sprovvisti di regolamento organico provvederanno alla compilazione del medesimo entro lo stesso termine e con le modalità di cui sopra.

Art. 29.

APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente degli Enti di cui all'art. 1.

Il dipendente in servizio al 1° gennaio 1950 ha facoltà, all'atto di entrata in vigore del presente contratto, di optare per il trattamento complessivo di cui godeva al 31 dicembre 1949 in virtù di precedenti con-

tratti, di regolamenti organici, o di disposizioni interne.

Ai dipendenti che abbiano optato nel modo anzidetto dovranno essere comunque assegnati i minimi di stipendio di cui all'art. 13, comma 1 (L. 12.500 oppure L. 11.000), conservando, per il resto, il precedente trattamento complessivo.

In ogni caso a tutti i dipendenti di cui al presente contratto verrà assicurato un aumento del trattamento economico goduto al 31 dicembre 1949 non inferiore al 10%, ove percepissero la 14ª mensilità, oppure al 15% ove non godessero di tale 14ª mensilità.

Salvo a derogare a quanto sopra, nei casi in cui per l'applicazione del presente contratto sorgessero, per preesistenti particolari condizioni, difficoltà o sperequazioni, in tal caso le parti si accorderanno in sede locale per raggiungere attraverso accordi integrativi l'applicazione del contratto in oggetto.

Art. 30.

CONTROVERSIE

Per tutte le controversie individuali e collettive, che insorgessero fra le parti circa l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto, dovrà essere esperito, prima di ogni azione in altra competente sede, un tentativo di conciliazione a mezzo della Circoscrizione Regionale del Sindacato degli Enti di Bonifica e delle Sezioni Regionali o Provinciali delle Organizzazioni dei dipendenti degli Enti stessi, salva la facoltà di produrre il ricorso interruttivo eventualmente necessario.

Ove tale tentativo, per quanto si attiene alle controversie collettive, risultasse vano, le parti esperiranno il tentativo di conciliazione in sede nazionale.

DIRIGENTI

Art. 1.

Ai dirigenti dei Consorzi di Bonifica, di irrigazione, idraulici di scolo e di miglioramento fondiario si applicano le norme del contratto collettivo di lavoro per gli impiegati degli Enti stessi in quanto non siano in contrasto col presente accordo.

Il dirigente, di regola, dovrà essere in possesso di una laurea.

Art. 2.

Il periodo di prova non potrà essere superiore ai 18 mesi.

Art. 3.

Non si applicano ai dirigenti le disposizioni sullo orario di lavoro e sul riposo domenicale o settimanale. Essi dovranno regolare le proprie attività in modo da assicurare il funzionamento dell'Ente.

Art. 4.

Non sono fissati i minimi di stipendio per i dirigenti.

Per i dirigenti di nuova assunzione la retribuzione verrà fissata a seconda dell'importanza e della fase di attività del Consorzio, delle mansioni da espletare, delle attitudini e capacità richieste, dei titoli professionali posseduti, dei precedenti servizi prestati, del grado di responsabilità che l'incarico comporta, del numero dei dipendenti ed avuto anche riguardo alla retribuzione in godimento da parte dell'impiegato di grado più elevato.

Art. 5.

All'adeguamento delle retribuzioni dei dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente accordo, con rapporto di impiego non a tempo determinato e con obbligo di prestazioni esclusive e continuative a favore di uno o più Consorzi, si addiverrà mediante l'applicazione di un coefficiente di maggiorazione — di almeno 45 volte — sulla retribuzione in vigore al 31 dicembre 1939, a parità di situazione in confronto di quella attuale, sia dell'ordinamento e dell'attività consorziale che delle mansioni, attività e attitudini del dirigente.

La rivalutazione si effettua sullo stipendio annuo, maggiorato degli eventuali assegni o compensi continuativi, in modo che dal raffronto delle due retribuzioni annuali risulti il rapporto di maggiorazione stabilito.

In ogni caso sarà assicurato un aumento del 15% sulla retribuzione al 31 dicembre 1949 e la retribuzione dovrà essere superiore a quella del subordinato diretto di grado più elevato in relazione alle diversità dei compiti e delle responsabilità.

La retribuzione annuale così computata sarà corrisposta in 13 mensilità.

Nel mese di giugno sarà corrisposta al dirigente una gratifica pari allo stipendio mensile.

Nota a verbale sull'art. 5.

Nel caso che il dirigente in servizio al momento della entrata in vigore del contratto non sia la stessa persona del 31 dicembre 1939 nella determinazione dell'adeguamento della retribuzione si terranno in particolare rilievo comparativamente le attitudini, la capacità ed il rendimento del funzionario preso in esame.

Art. 6.

I dirigenti hanno diritto a 5 aumenti periodici quadriennali del 10%.

Per i dirigenti laureati, quando la laurea sia richiesta per l'assunzione, i primi 2 scatti si matureranno a periodi di 2 anni ciascuno.

Art. 7.

Le anzianità convenzionali riconosciute dagli Enti agli effetti del trattamento di quiescenza, o all'atto della assunzione o durante il servizio e precedentemente al 31 dicembre 1949, devono essere conservate.

Art. 8.

Il preavviso di licenziamento viene fissato come segue:

a) quattro mesi per anzianità fino a 5 anni;
b) sei mesi per anzianità da 5 a 10 anni;
c) otto mesi per anzianità da 10 a 15 anni;
d) dieci mesi per anzianità da 15 a 20 anni;
e) dodici mesi per anzianità oltre i 20 anni.

Art. 9.

Sono fatti salvi al dirigente gli eventuali proventi straordinari o concessioni speciali di cui gode attualmente nel Consorzio sempre che permangono le condizioni che ne hanno determinata la concessione.

Art. 10.

Nel caso di prestazioni continuative a favore di più Consorzi da parte di uno stesso dirigente la rivalutazione sarà operata come all'art. 5 sul cumulo degli assegni corrisposti e l'onere complessivo sarà ripartito proporzionalmente agli assegni a carico di ciascun Consorzio.

DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo unico.

VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto (salariati, impiegati e dirigenti) ha decorrenza dal 1° gennaio 1950 e la sua scadenza resta fissata al 31 dicembre 1952. Esso s'intende prorogato di un anno e così di seguito negli anni successivi, se non vi sia stato disdetto da una delle parti almeno quattro mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

SULLO

ACCORDO 15 GIUGNO 1954 RELATIVO ALL'AUMENTO SALARIALE DEL 10% AL PERSONALE DIPENDENTE DAGLI ENTI DI CUI AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 20 APRILE 1951

L'anno 1954, il giorno 15 del mese di giugno, presso il Ministero del Lavoro, alla presenza di S. E. il Sottosegretario On. *Vittorio Pugliese*, assistito dal dottor *Gastone Spinola*, si sono riuniti:

per lo S.N.E.B.I.: l'On. *Vittorio Cervone*, gli Avvocati *Vitali, Boni, Lotti* ed il Comm. *Guttinger*, ed il Dott. *Borghese*;

per il S.I.L.B.I.: il Dott. *Annibale Puggina*, l'Ing. *Della Frattina* e l'Ing. *Conti*;

per il Sindacato Lavoratori Consorzi Bonifica, aderente alla C.I.S.L.: l'Ing. *Francesco Posi*, assistito dal Dott. *Piersanti*;

per il Sindacato Dipendenti Consorzi Bonifica, aderenti alla U.I.L.: il Sig. *Paolo Tisselli*.

Dopo ampia discussione si è convenuto quanto appresso:

1. — Con decorrenza dal 1° marzo 1954 è accordato al personale dipendente dagli Enti di Bonifica, di cui al contratto collettivo 20 aprile 1951, l'aumento del 10 % sulla retribuzione in atto al 31 dicembre 1953. Tale aumento va computato in aggiunta alla indennità di contingenza, come elemento fisso ed invariabile, mentre per la parte di contingenza corrispondente a quella in atto nel settore della Industria seguirà le variazioni che in relazione all'aumento o alla diminuizione del costo della vita si verificheranno nel settore stesso;

2. — Il presente accordo è valido fino al 31 dicembre 1954 e fino a tale data le organizzazioni dei lavoratori stipulanti si impegnano a non avanzare alcuna rivendicazione di carattere economico, anche per quanto si riferisce al conglobamento;

3. — I Consorzi di bonifica provvederanno alla corresponsione degli arretrati entro il 15 luglio 1954;

4. — Gli eventuali anticipi e miglioramenti economici concessi dagli Enti di bonifica dal 1° gennaio 1954 ad oggi andranno a scomputo degli aumenti determinati dal presente articolo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

Sullo

ACCORDO 2 DICEMBRE 1954 MODIFICATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 20 APRILE 1951 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DAGLI ENTI DI BONIFICA, IRRIGAZIONE, IDRAULICI DI SCOLO, DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO E LORO RAGGRUPPAMENTI

Si sono riuniti oggi presso la sede dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE BONIFICHE e del SINDACATO NAZIONALE DEGLI ENTI DI BONIFICA, in Roma, via S. Teresa, 23, i rappresentanti delle sottoelencate Organizzazioni:

per lo S.N.E.B.I.: *Cervone* On. Prof. *Vittorio*, *Vitali* Avv. *Luigi*, *Boni* Avv. *Giuseppe*, *Lotti* Avv. *Guido*, *Crestani* Dott. *Antonio*, *Guttinger* Comm. Ing. *Arturo* e Casali Dott. *Mario*;

per il S.I.L.B.I.: *Puggina* Dott. *Annibale*, *Zampighi* Ing. *Antonio*, *Balboni* Geom. *Gino*;

per la C.I.S.L.: *Travali* Rag. *Baldassarre* e *Posi* Ing. *Francesco*;

per la U.I.L.: *Tisselli* Sig. *Paolo*;

viene stipulato il seguente accordo:

Contratto Collettivo Nazionale 20 aprile 1951

(*Omissis*)

Art. 19 (Impiegati).

SERVIZIO MILITARE

Il 2° capoverso viene così sostituito: « Le anzianità convenzionali stabilite dalla legge a favore degli ex combattenti, ecc. dipendenti dalle Amministrazioni statali e che comportano abbreviazioni dei termini per gli aumenti periodici, vengono estese integralmente a tutto il personale del Consorzio che ne abbia titolo. Quelle invece che vanno computate in aumento agli anni di effettivo servizio ai fini della pensione vengono riconosciute:

al personale che fruisce di trattamento di pensione con le stesse norme previste dalla legge per i dipendenti delle Amministrazioni statali;

al personale che fruisce di trattamento di anzianità (art. 26 del contratto 20 aprile 1951) in ragione di 1/20 dell'anzianità stessa per ogni anno di servizio effettivamente prestato quando il rapporto di impiego venga risolto prima del raggiungimento dei 20 anni, integralmente quando venga risolto dopo i 20 anni di effettivo servizio » (1).

(1) A norma della legge 1° luglio 1955, n. 565 (*Gazzetta Ufficiale* 22 luglio 1955, n. 167), le vigenti disposizioni legislative e regolamentari, che accordano benefici a favore del personale delle Amministrazioni dello Stato e degli Enti pubblici locali e parastatali, in possesso di benemerenze di guerra, sono estese ai dipendenti degli Enti pubblici comunque denominati.

Art. 20 (Impiegati).

MALATTIE ED INFORTUNI

Al n. 1 dopo la parola Amministrazione va aggiunto: « dedotte le somme che il dipendente avrà riscosso e gli importi delle prestazioni assistenziali che potrà aver ricevuto dalla Cassa Nazionale Assistenza per gli Impiegati Agricoli e Forestali (Cassagricoli) (per la parte afferente ai contributi versati dalla Amministrazione per assicurazioni infortuni e fondo di previdenza) o da altri Istituti assicuratori, ecc. ».

(*Omissis*)

In calce all'articolo dovrà aggiungersi il seguente comma:

« Il trattamento assicurativo contro gli infortuni di cui al presente articolo non potrà comunque essere inferiore a quello corrisposto in materia della Cassagricoli presso la quale il dipendente sarà iscritto a cura e spese dell'Amministrazione ».

(*Omissis*)

Art. 22 (Impiegati).

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI IMPIEGO

La lettera *a*) del 2° capoverso deve essere così modificata:

a) Raggiungimento dei limiti di età e di servizio (60 anni di età e 35 di servizio);

(*Omissis*)

Art. 26 (Impiegati).

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

E' così modificato:

« Il personale impiegatizio a tempo indeterminato, o di ruolo che non abbia maturato il diritto a pensione di cui all'art. 27 e cessi dal servizio, ha diritto ad una indennità di anzianità corrispondente ad una mensilità dell'ultima retribuzione compreso 1/12 della 13ª mensilità per ogni anno di servizio utile fermo restando a favore del dipendente il trattamento di quiescenza stabilito dall'INPS ».

Art. 27 (Impiegati).

TRATTAMENTO DI PENSIONE

E' così modificato:

1° capoverso: « Al personale impiegatizio di ruolo che abbia raggiunto i 60 anni di età e 35 anni di anzianità di servizio utile... » (come il vecchio testo);

2° capoverso: « Il dipendente che abbia compiuto i 60 anni di età ed almeno 20 anni di servizio effettivo può richiedere di essere collocato in pensione ».

L'ultimo comma viene così modificato:

« dalla pensione verrà dedotto l'importo della pensione corrisposta all'impiegato dall'INPS esclusa la parte afferente al riscatto effettuato dal dipendente e per la parte conseguita mediante versamenti corrisposti da datori di lavoro diversi da quello che procede al collocamento in pensione e sempre che non siano stati riconosciuti all'impiegato, ai fini della pensione, eventuali anzianità convenzionali per i corrispondenti periodi (di servizio prestato presso i predetti diversi datori di lavoro) ».

L'attuale art. 28 viene soppresso e sostituito col seguente:

Art. 28 (Impiegati)

FONDO DI PREVIDENZA

Il personale impiegatizio sarà iscritto al fondo di previdenza presso la Cassa Nazionale Assistenza Impiegati Agricoli e Forestali.

Il relativo contributo nella misura del 2 % sarà pagato per metà dalla Amministrazione e per metà dal dipendente.

Disposizioni transitorie

(Impiegati)

Per i dipendenti in servizio alla data del 30 novembre 1954 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o di ruolo e che al momento della cessazione del servizio non abbiano maturato il diritto alla pensione ed abbiano invece maturato una anzianità di effettivo servizio come in appresso, verrà corrisposta, oltre a quanto previsto nell'art. 26, una indennità aggiuntiva e precisamente:

per anzianità di servizio effettivo:
da 15 a 20 anni, n. 4 mensilità;
da 20 a 25 anni, n. 5 mensilità;
da 25 a 30 anni, n. 7 mensilità;
oltre i 30 anni, n. 8 mensilità.

(*Omissis*)

Art. 19 (Salariati).

SERVIZIO MILITARE

Conforme alle modifiche all'articolo per il contratto impiegati.

(*Omissis*)

Art. 22.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI IMPIEGO

Conforme alle modifiche all'articolo per il contratto impiegati.

(*Omissis*)

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Conforme alle modifiche all'articolo per il contratto impiegati.

Art. 27.

TRATTAMENTO DI PENSIONE

E' così modificato:

1° capoverso: « Al personale salariato di ruolo che abbia raggiunto i 60 anni di età e 35 anni di anzianità di servizio utile... » (come vecchio testo).

L'ultimo comma viene così modificato:

Dalla pensione verrà dedotto l'importo della pensione corrisposta al salariato dall'INPS esclusa la parte afferente al riscatto effettuato dal salariato e per la parte conseguita mediante versamenti corrisposti da datori di lavoro diversi da quelli che procede al collocamento in pensione e sempre che non siano stati riconosciuti al salariato, ai fini della pensione, eventuali anzianità convenzionali per i corrispondenti periodi (di servizio prestato presso i predetti diversi datori di lavoro).

Art. 28.

E' soppresso.

Disposizioni transitorie

Per il personale salariato in servizio alla data del 30 novembre 1954, di ruolo o che verrà collocato successivamente in ruolo, e che al momento della cessazione del servizio non abbia maturato il diritto alla pensione ed abbia invece maturato una anzianità di effettivo servizio come in appresso, verrà corrisposta, oltre a quanto previsto dall'art. 26, una indennità aggiuntiva e precisamente:

per anzianità di servizio effettivo:
da 15 a 20 anni, n. 4 mensilità;
da 20 a 25 anni, n. 5 mensilità;
da 25 a 30 anni, n. 7 mensilità;
oltre i 30 anni, n. 8 mensilità.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

ACCORDO 20 GENNAIO 1956 RELATIVO ALL'AUMENTO SALARIALE DEL 15% AL PERSONALE DIPENDENTE DAGLI ENTI DI BONIFICA, IRRIGAZIONE, IDRAULICI DI SCOLO, DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO E LORO RAGGRUPPAMENTI

L'anno 1956, il giorno 20 di gennaio in Roma, via S. Teresa, 23,

tra

lo S.N.E.B.I. in persona del suo Presidente On. *Vittorio Cervone*;

e

il S.I.L.B.I. in persona del suo Segretario Nazionale Geom. *Gino Balboni*;

F.N.T.I.A., aderente alla C.I.S.L. in persona del Segretario Generale Dott. *Alessandro Cappelletti*;

il SINDACATO DIPENDENTI DI BONIFICA ED IRRIGAZIONE, aderente alla U.I.L., in persona del Sig. *Paolo Tisselli*;

si conviene quanto segue:

1. — Le parti provvederanno a perfezionare un accordo col sanzionare formalmente le varianti al contratto collettivo 20 aprile 1951 e successivi accordi integrativi e modificativi di comune intesa inserite nel testo dello schema di Regolamento organico-tipo approvato nelle riunioni 10 e 11 gennaio 1955;

2. — Il contratto collettivo 20 aprile 1951 e successivi accordi integrativi e modificativi si intendono prorogati sino al 31 dicembre 1957;

3. — Viene concesso un aumento del 15 % a far tempo dal 1° gennaio 1956 sulle retribuzioni quali risultano dall'applicazione del contratto collettivo 20 aprile 1951, escluso l'aumento 15 giugno 1954; tale aumento, quando all'indennità di contingenza, si applica a quella in atto al 31 dicembre 1955, gli ulteriori scatti della scala mobile andranno esenti dal suddetto aumento e saranno conteggiati in più.

Le parti prevedono la possibilità di revisione dell'aumento di cui al precedente ogni qualvolta l'indice nazionale del costo della vita segni un aumento od una diminuzione continuativi (e cioè per un periodo non inferiore ad un quadrimestre) del 10 % rispetto all'indice che risulterà al 31 dicembre 1955.

Nella applicazione della eventuale variazione si dovrà tener conto del per cento assorbito dalla variazione della contingenza.

4. — In riferimento all'art. 13 del contratto collettivo 20 aprile 1951 la gratifica corrisposta nel mese di giugno si intende integrata anche della indennità di contingenza che verrà aggiunta allo stipendio o al salario. Sono esclusi dall'applicazione di questa disposizione i dirigenti e gli impiegati di 1ª categoria;

5. — L'aumento in percentuale di cui all'art. 3 si intende corrisposto anche agli effetti del trattamento di quiescenza;

6. — Fermo restando quanto al punto 2) le parti convengono di procedere entro il mese di febbraio alla designazione dei componenti della speciale Commissione incaricata per lo studio dei problemi già posti o che verranno ponendo in corso di applicazione del contratto 20 aprile 1951 o per tutti quei problemi e posizioni che scaturiranno dalla applicazione del presente accordo e precedenti in vista anche delle possibilità di estendere ai Consorzi di bonifica il conglobamento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

ACCORDO 13 FEBBRAIO 1958 RELATIVO AL CONGLOBAMENTO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DAI CONSORZI CONTEMPLATO NEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 20 APRILE 1951

L'anno 1958, il giorno 13 di febbraio,

tra

il SINDACATO NAZIONALE DEGLI ENTI DI BONIFICA, DI IRRIGAZIONE E DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO (S.N.E.B.I.), rappresentato dall'On. *Vittorio Cervone*,

e

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI BONIFICA IRRIGAZIONE (S.I.L.B.I.), rappresentato dal Geom. *Gino Balboni*;

il SINDACATO LAVORATORI CONSORZI DI BONIFICA, DI IRRIGAZIONE E DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO, aderente alla Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentato dal Dott. *Sandro Cappelletti*;

il SINDACATO DIPENDENTI CONSORZI DI BONIFICA E IRRIGAZIONE, aderente alla Unione Italiana Lavoratori (U.I.L.), rappresentato dal Sig. *Paolo Tisselli*;

viene stipulato il seguente accordo.

Art. 1.

I minimi mensili di stipendio o di salario, fissati in L. 12.500 e in L. 11.000 dall'art. 13 nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 20 aprile 1951, sono rispettivamente elevati a L. 15.300 ed a L. 13.450.

Il nuovo stipendio o salario base resta determinato dai nuovi minimi moltiplicati per i coefficienti in atto al 31 dicembre 1957.

Art. 2.

L'indennità di contingenza nella misura stessa che era in atto al 31 luglio 1954 nel settore dell'industria e l'indennità di caro-pane, vengono portate in aumento agli effetti degli aumenti periodici dei nuovi stipendi calcolati come è detto all'art. precedente.

Art. 3.

Gli aumenti periodici di anzianità, maturati e maturandi, di cui all'art. 14 del Contratto Collettivo Nazionale suindicato, vengono rapportati ai nuovi stipendi risultanti dai conteggi di cui ai due articoli che precedono.

Per i salariati, a norma di quanto dispone l'art. 14 comma 4° del citato Contratto Collettivo riguardante i salariati stessi, il numero massimo degli aumenti periodici concedibili viene ridotto da 5 a 4.

Art. 4.

L'indennità di contingenza non conglobata continuerà ad essere corrisposta e seguirà le stesse variazioni che verranno attuate nel settore dell'industria.

Art. 5.

Con l'entrata in vigore del presente accordo non avrà più luogo la corresponsione dell'aumento provvisorio del 15 % di cui ai precedenti accordi 15 giugno 1954 e 20 gennaio 1956.

Qualora le nuove retribuzioni risultassero inferiori a quelle in atto al 31 dicembre 1957, la differenza verrà mantenuta come assegno *ad personam* da riassorbirsi in prosieguo di tempo, con la maturazione di futuri scatti periodici.

Art. 6.

Il presente accordo ha effetto dal 1° gennaio 1958

Qualora l'aggravio complessivo per questo accordo risulti superiore al 6 % dell'importo totale delle retribuzioni e delle pensioni al 31 dicembre 1957, il Consorzio che non ritenesse di potervi provvedere con il corrente esercizio, potrà graduare, per le quote di maggior onere, l'applicazione del presente accordo nei successivi esercizi 1959 e 1960 in modo che la quota eccedente venga suddivisa in parti uguali tra i due esercizi.

Per il calcolo dell'indennità di anzianità si dovranno però considerare, come fossero in godimento dal 1° gennaio 1958, anche le quote di aumento che avranno decorrenza nei due anni successivi.

Art. 7.

Ad ogni effetto si precisa che gli aumenti derivanti dal precedente accordo vengono considerati alla stregua di quelli dipendenti da variazioni del costo della vita, e ciò in particolare per quanto dispone l'art. 27 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 20 aprile 1951.

Art. 8.

Le parti concordano di estendere anche ai dirigenti ed al personale di 1ª categoria la corresponsione della indennità di contingenza sulla gratifica di giugno.

Art. 9.

Il presente accordo è applicabile a tutto il personale dipendente dai Consorzi contemplato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 20 aprile 1951, compreso i Dirigenti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

SULLO

ACCORDO 3 APRILE 1959 PER LA FORMAZIONE O L'ADEGUAMENTO DELLE TABELLE ORGANICHE PER IL PERSONALE DEGLI ENTI DI CUI AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 20 APRILE 1951

L'anno 1959, il giorno 3 del mese di aprile, in Roma,

tra

il SINDACATO NAZIONALE DEGLI ENTI DI BONIFICA, DI IRRIGAZIONE E DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO (S.N.E.B.I.), rappresentato dal Segretario Nazionale Avv. *Guido Lotti* e i componenti Avv. *Giuseppe Boni,* Dott. *Mario Casali,* Dott. *Antonio Crestani,* Prof. *Alberto Mastromarino* e Avv. *Luigi Vitali,*

e

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI BONIFICA E IRRIGAZIONE (S.I.L.B.I.), rappresentato dal Segretario Nazionale Rag. *Arturo Bulla* e dai Sigg. *Fantechi* e *Corni*;

il SINDACATO LAVORATORI CONSORZI DI BONIFICA, DI IRRIGAZIONE E DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO, aderente alla Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentato dai Sigg. *Bruno Mazzotti, Idolo Marconi* e *Colucci*;

il SINDACATO DIPENDENTI CONSORZI DI BONIFICA E IRRIGAZIONE, aderente alla Unione Italiana Lavoratori (U.I.L.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Paolo Tisselli*;

viene stipulato il seguente accordo.

Tutti i Consorzi in fase manutentoria e quelli che abbiano iniziato l'attività esecutiva dovranno provvedere ad adeguare o a formare le tabelle organiche in relazione alle necessità manutentorie del proprio comprensorio presentando al Ministero dell'Agricoltura e Foreste le relative deliberazioni entro il 30 dicembre 1959.

Alla copertura dei posti di ruolo stabiliti dalle tabelle organiche approvate sarà provveduto con le norme e le condizioni per l'assunzione del personale previste dal regolamento.

Il personale dipendente avrà titolo preferenziale del quale dovrà essere tenuto conto tanto che si addivenga al concorso quanto alla chiamata.

Nella copertura dei posti limitatamente al personale in servizio alla data odierna potrà, in via eccezionale, derogarsi dalle norme di regolamento circa la età e il titolo di studio, sempre che tale titolo non sia essenziale per l'espletamento delle mansioni e funzioni del posto in organico da ricoprire.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

SULLO

ACCORDO 3 APRILE 1959 RELATIVO ALLA RIVALUTAZIONE DELLE PENSIONI LIQUIDATE PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 20 APRILE 1951

L'anno 1959, il giorno 3 del mese di aprile, in Roma,

tra

il Sindacato Nazionale degli Enti di Bonifica, di Irrigazione e di miglioramento fondiario (S.N.E.B.I.), rappresentato dal Segretario Nazionale Avv. *Guido Lotti* e i componenti Avv. *Giuseppe Boni*, Dott. *Mario Casali*, Dott. *Antonio Crestani*, Prof. *Alberto Mastromarino* e Avv. *Luigi Vitali*,

e

il Sindacato Italiano Lavoratori Bonifica e Irrigazione (S.I.L.B.I.), rappresentato dal Segretario Nazionale Rag. *Arturo Bulla* e dai Sigg. *Fantechi* e *Corni*;

il Sindacato Lavoratori Consorzi di Bonifica, di Irrigazione e di Miglioramento Fondiario, aderente alla Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentato dai Sigg. *Bruno Mazzotti, Idolo Marconi* e *Colucci*;

il Sindacato Dipendenti Consorzi di Bonifica e Irrigazione, aderente alla Unione Italiana Lavoratori (U.I.L.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Paolo Tisselli*;

viene stipulato il seguente accordo.

Le pensioni dirette ed indirette liquidate prima della Entrata in vigore del Contratto Collettivo Nazionale 1951 dovranno avere una equa rivalutazione da concordarsi in sede Regionale in relazione al posto o grado occupato dal pensionato al momento del collocamento in quiescenza ed in relazione alla retribuzione in atto al pari grado in servizio, sempre che i presupposti di fatto o di diritto siano rimasti invariati.

L'accordo avrà decorrenza dal 1° gennaio 1959 ed i casi dovranno essere risolti entro il 31 ottobre 1959.

Gli eventuali casi non risolti entro tale data saranno portati all'esame e decisione in sede Nazionale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

Sullo

ACCORDO 21 APRILE 1959 PER LA CONCESSIONE DI UNA INDENNITÀ AGGIUNTIVA DI ANZIANITÀ AL PERSONALE DIPENDENTE DAGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 20 APRILE 1951

L'anno 1959, il giorno 21 del mese di aprile, in Padova,

tra

il SINDACATO NAZIONALE DEGLI ENTI DI BONIFICA, DI IRRIGAZIONE E DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO (S.N.E.B.I.) rappresentato dal Segretario Nazionale Avv. *Guido Lotti*, e dai componenti Avv. *Giuseppe Boni*, Dott. *Antonio Crestani* e Dott. *Vittorio Baldoni*,

e

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI BONIFICA ED IRRIGAZIONE (S.I.L.B.I.) rappresentato dal Segretario Nazionale Rag. *Arturo Bulla* e dai Signori Geom. *Gino Balboni*, *Fantechi* e *Corni*;

il SINDACATO LAVORATORI CONSORZI DI BONIFICA, IRRIGAZIONE E MIGLIORAMENTO FONDIARIO, aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentato dai Sigg. *Bruno Mazzotti* e Dott. *Colucci*;

il SINDACATO DIPENDENTI CONSORZI BONIFICA E IRRIGAZIONE, aderente alla Unione Italiana Lavoratori (U.I.L.) rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Paolo Tisselli* e Sig. *Destro*;

viene stipulato il seguente accordo.

Al personale dipendente di cui all'art. 1 del Contratto Collettivo 20 aprile 1951 (salariati, impiegati e dirigenti) in servizio alla data del 1° gennaio 1959, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (o di ruolo che al momento della cessazione del servizio non abbia maturato il diritto a pensione), che abbia maturato una anzianità effettiva come in appresso verrà corrisposta, oltre alla normale indennità di anzianità, una indennità aggiuntiva, e precisamente:

per anzianità	da	15 a 20	anni:	mensilità n.	5
»	oltre	20 a 25	»	»	7
»	»	25 a 30	»	»	9
»	»	30 a 35	»	»	12
»	»	35	»	»	15

Tale indennità aggiuntiva non sarà corrisposta al personale a tempo indeterminato che abbia una retribuzione superiore a quella del corrispondente posto in pianta, ovvero, a quella prevista per il personale di eguale qualifica dal contratto collettivo 20 aprile 1951 sopra richiamato.

In caso di divergenza sulla determinazione della retribuzione base per l'applicabilità dell'accordo in oggetto, la vertenza sarà risoluta in sede intersindacale fra le Organizzazioni stipulanti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 817.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese produttrici di bambole e di giocattoli, con qualsiasi materia prima fabbricati.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto nazionale di lavoro 1° aprile 1950, relativo agli impiegati dipendenti dalle aziende industriali produttrici di bambole e giocattoli, con qualsiasi materia prima fabbricati, stipulato tra l'Associazione Nazionale Esercenti Industrie Varie, con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie, la Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo 1° aprile 1955, relativo al conglobamento ed al riassetto zonale nei riguardi dell'industria del giocattolo e delle bambole, con qualsiasi materia prima fabbricati, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Fabbricanti Giocattoli, Bambole ed Articoli Affini, e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Legno, Artistiche e Varie, l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie; e in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento della Associazione Nazionale Fabbricanti Giocattoli, Bambole ed Articoli Affini, e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento *della Federazione Nazionale Lavoratori* del Legno, Artistiche e Varie;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 3 febbraio 1958, e relative tabelle, per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di bambole e di giocattoli, con qualsiasi materia prima fabbricati, stipulato tra l'Associazione Nazionale Fabbricanti Giocattoli, Bambole ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini, la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro, Federazione Nazionale Edili Affini Legno e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale Fabbricanti Giocattoli, Bambole ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la *Federazione Nazionale Lavoratori Legno*, Sughero Artistiche e Varie, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 126, del 23 novembre 1960, dei contratti e dello accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti 1° aprile 1950 e 3 febbraio 1958, relativi agli impiegati e agli operai dipendenti dalle aziende produttrici di bambole e di giocattoli, con qualsiasi materia prima fabbricati, l'accordo 1° aprile 1955, relativo al conglobamento ed al riassetto zonale nei riguardi dell'industria del giocattolo e delle bambole, con qualsiasi materia prima fabbricati, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I *minimi di trattamento economico e normativo* così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di bambole e di giocattoli, con qualsiasi materia prima fabbricati.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 *agosto* 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 45. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1° APRILE 1950 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI BAMBOLE E GIOCATTOLI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI

In Milano, addì 1° aprile 1950,

tra

l'Associazione Nazionale Esercenti Industrie Varie, nella persona del suo Presidente, Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati,* rappresentata per delega dal Comm. *Luciano Cicchetti,* Presidente del Raggruppamento Nazionale Fabbricanti Giocattoli ed Affini, assistito dal Segretario dell'Associazione stessa e dai Sigg.: Comm. *Anselmi* Nob. *Anselmo,* Cav. *Vittorio Belloni,* Rag. *Pilade Garella,* Rag. *Giampiero Giampieri,* Sig. *Cortinovis Attilio* e dall'Avv. *Urani,* dell'Unione Industriali di Torino, dal Dott. *Zanzola,* dell'Associazione Industriale Lombarda, dal Dott. *Jori,* dell'Associazione Industriali di Monza e della Brianza; con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi;*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie, rappresentata dal suo Segretario responsabile Sig. *Alfonso Raguzzini,* dal Segretario Nazionale Rag. *Gaetano Fanelli* e dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Sig. *Angelo Tagliabue* e Sig. *Rossi Antonio;*

la Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie, rappresentata dal proprio Segretario Generale *Paolo Bellandi* e dal Vice Segretario Generale *Mariani Lino,* assistiti dagli impiegati: Rag. *Menejou Guglielmo,* Dott. *Brunetti Luigi,* Sigg. *Cionferoni Luigi, Fremoli Francesco* e dal Rag. *Lion;*

è stato stipulato, il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende produttrici di bambole e giocattoli, con qualsiasi materia prima fabbricati (legno, materie plastiche, stoffa, gomma, metallo, ecc.) e per tutti gli impiegati da esse dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relativo agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà, prima dell'assunzione fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 37, si considererà come contratto, a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti, a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano, altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10 %. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di prima categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e 3ª categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª categoria: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª categoria: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B* - tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in

caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso, e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni tre anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 9.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati od invalidi di guerra: 1 anno;

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Chiarimento a verbale

Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie di solo stipendio quante sono le ore effettuate in più.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 13 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto, sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 11 (Riposo settimanale);

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre;

c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) 1 gennaio (Capodanno);
2) 6 gennaio (Epifania);
3) 19 marzo (S. Giuseppe);
4) (Ascensione);
5) (Corpus Domini);
6) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
7) 15 agosto (Assunzione);
8) 1 novembre (Ognissanti);
9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
10) 25 dicembre (S. Natale);
11) (La ricorrenza del patrono della località ove ha sede lo stabilimento);
12) 26 dicembre (S. Stefano);
13) (Lunedì di Pasqua).

Il trattamento economico relativo alle festività nazionali sarà quello stabilito dalle norme di legge.

Le ore di lavoro compiuto nei giorni festivi anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Per le festività di cui al punto *b*) che cadono in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera dell'indennità di contingenza, salvo le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

Per lavoro notturno s'intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazioni sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro in giorni festivi	40 %
lavoro straordinario notturno	50 %
lavoro straordinario festivo	50 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10 % della etribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del mezzo e dell'età dell'impiegato nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retribuiti di cui ai punti *a*), *b*), *c*), del 1° comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, per ogni biennio e per 10 bienni consecutivi ad una maggiorazione del 5 %.

La percentuale suddetta sarà calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. I futuri aumenti periodi non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 17.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito, dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 20.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 21.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non resistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km., la azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 22.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che per ragione di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive Organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 24.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

— giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a 3 anni compiuti;

— giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

— giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti;

— giorni 30 di calendario in caso di anzianità oltre 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente, con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 25.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio della assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 27

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di Organi direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di categoria o dei Sindacati provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza della anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità che gli competono, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si fa riferimento all'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

Art. 30.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 % della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20 %.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per l'effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azieznda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della tredicesima mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di I e II categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 32.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*), intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per i sei mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda in tale evenienza, conserverà il posto

all'impiegata per un periodo di 6 mesi corrispondendole l'intera retribuzione mensile durante i primi tre mesi e metà retribuzione mensile per gli altri due mesi, fatta deduzione di quanto essa eventualmente percepirà per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni previste dall'art. 32 del presente contratto, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità per il periodo suddetto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio intervenissero norme di carattere generale o di legge, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito fino a concorrenza dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 34.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*), (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 34 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur, essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

ANNI DI SERVIZIO	MESI DI PREAVVISO		
	Categoria 3ª	Categoria 2ª	Categoria 1ª
Fino a 5 anni non compiuti	1	1 ½	2
Da 5 a 10 anni non compiuti	1 ½		3
Oltre 10 anni	2	2 ½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio, sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinquetrentesimi).

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 35 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali varrà la norma dell'art. 2 (contratto a termine) del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda, nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il calcolo dell'indennità di licenziamento di cui sopra, l'indennità di contingenza sarà computata a partire dal 1° gennaio 1945, e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 8 anni o per l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità, di cui all'art. 37 del presente contratto:

a) 50 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno fino a 5 anni compiuti;

b) 100 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza, puerperio e ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli artt. 36 e 37,

fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico, sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni del decreto legislativo luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 42.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo tra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne, o dei delegati di Impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° marzo 1950 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguali periodi di tempo qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 49.

NORMA TRANSITORIA

Il presente Contratto collettivo s'intende stipulato con il presupposto che in esso si considerano riportate, a decorrere dalla data della loro effettiva definizione, le clausole e le dichiarazioni che saranno convenute tra le rispettive Confederazioni per quanto riguarda gli effetti nei confronti del contratto stesso di un eventuale ricorso da parte degli impiegati ai metodi di lotta definiti di « non collaborazione ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

ACCORDO 1° APRILE 1955 PER IL CONGLOBAMENTO E PER IL RIASSETTO ZONALE NEI RIGUARDI DELL'INDUSTRIA DEL GIOCATTOLO E DELLE BAMBOLE, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI

Addì 1° aprile 1955,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Alighiero De Micheli,* assistito dal Vice Segretario generale Avv. *Rosario Toscani,* dall'Avv. *Enzo Bajocco,* dal Dott. *Mario Milano* e dal Dott. *Mario Binaghi;* con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI GIOCATTOLI, BAMBOLE ED ARTICOLI AFFINI, rappresentata dal suo Presidente Comm. *Luciano Cicchetti,* assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie,

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale On. *Giulio Pastore,* dal Segretario Generale Aggiunto Dott. *Bruno Storti* e dai Segretari Dott. *Paolo Cavezzalli* e Dottor *Dionigi Coppo,* assistiti dal Prof. *Salvatore Papa;* con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (F.U.L.L.A.V.); rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. *Paolo Bellandi,*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Dottor *Italo Viglianesi* e dal Dott. *Raffaele Vanni,* assistiti dai Sigg. *Sergio Cesare* e *Tullio Repetto,* con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal Segretario Prof. *Giordano Gattamorta.*

Addì 1° aprile 1955,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Alighiero De Micheli,* assistito dal Vice Segretario generale Avv. *Rosario Toscani,* dall'Avv. *Enzo Bajocco,* dal Dott. *Mario Milano* e dal Dott. *Mario Binaghi;* con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI GIOCATTOLI, BAMBOLE ED ARTICOLI AFFINI, rappresentata dal suo Presidente Comm. *Luciano Cicchetti,* assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie,

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (CISNAL), rappresentata dal Segretario Generale Prof. *Giuseppe Landi,* assistito dal Segretario Confederale *Verledo Guidi;* con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DEL LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal Segretario Nazionale *Italico Utimperghe;*

ai fini dell'attuazione, nei riguardi dell'Industria del giocattolo e delle bambole, con qualsiasi materia prima fabbricati, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

(*Omissis*)

Art. 2.

Le quote orarie di solo stipendio previste nel chiarimento a verbale di cui all'art. 10 « regolamento impiegati » vengono sostituite con il pagamento della percentuale del 50 % del nuovo stipendio unificato.

L'applicazione della norma di cui sopra, non deve, in ogni caso, portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente accordo che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica.

(*Omissis*)

Art. 5.

Per gli impiegati e le categorie intermedie si applicano i minimi interconfederali di cui all'accordo 28 luglio 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 3 FEBBRAIO 1958 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI BAMBOLE E DI GIOCATTOLI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI

Addì 3 febbraio 1958, in Milano,

tra

l'Associazione Nazionale Fabbricanti Giocattoli, Bambole ed Affini, nella persona del suo Presidente Comm. *Luciano Cicchetti*, assistito dal Segretario della Federazione nonchè dai Sigg.: Rag. *Pilade Garella*, Sig. *Contin*, Ing. *Brunner* e Dott. *Zanzola*; con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi*;

e

la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini « F.I.L.L.E.A. », rappresentata dal Segretario Generale Dott. *Elio Capodaglio*, dai Segretari: *Carlo Cerri, Arvedo Forni, Giorgio Guerri*; con la partecipazione del Sig. *Edoardo Franzi* e di una Delegazione di lavoratori;

la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA) aderente alla CISL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Stelvio Ravizza*, dal Segretario Generale Aggiunto *Paolo Bellandi*, dai Segretari Nazionali Cav. *Alberto Abbiati* e Sig. *Alfredo Messere* con la partecipazione dei lavoratori: *Bini Mario, Capennani Cristina Angelo, Daniele Enzo, Feccia Livio, Mariani Lino, Maritan Francesca, Pagano Emilio, Rocca Bernardo; Rossi Carlo* e con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL), rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Dionigi Coppo*, assistito dal Comm. *Ettore Azais* e dal Sig. *Mario Pinna*;

la U.I.L. - Fe.N.E.A.L., rappresentata dal suo Segretario Nazionale Dott. *Giordano Gattamorta*, assistito dal Sig. *Scalvini Carlo*.

Addì 3 febbraio 1958,

tra

l'Associazione Nazionale Fabbricanti Giocattoli, Bambole ed Affini, nella persona del suo Presidente Comm. *Luciano Cicchetti*, assistito dal Segretario della Federazione nonchè dai Sigg.: Rag. *Pilade Garella*, Sig. *Contin*, Ing. *Brunner* e Dott. *Zanzola*; con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi*;

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero Artistiche e Varie (CISNAL), rappresentata per delega del suo Segretario *Italico Utimperghe*, dal Sig. *Bruno Scheggi*; con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (CISNAL), nella persona del Capo Ufficio Sindacale Sig. *Verledo Guidi*;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha valore per le aziende produttrici di bambole e giocattoli, con qualsiasi materia prima fabbricati (legno, materie plastiche, stoffa, gomma, metallo, ecc.) e per gli operai dipendenti dalle stesse.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà fatta in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà allo operaio, normalmente per iscritto, la qualifica assegnatagli e la retribuzione relativa.

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle Assicurazioni Sociali e della Assicurazione malattia, in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabili di comune accordo fino a dodici giorni.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli il compenso per le ore di lavoro compiute; superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda con le stesse mansioni nei due anni precedenti la riassunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 6.

CLASSIFICAZIONE OPERAI

Declaratorie operai addetti alla produzione di bambole e giocattoli con qualsiasi materia prima fabbricati:

UOMINI

Operai specializzati. — Sono coloro che compiono a regola d'arte lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai qualificati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni per la cui esecuzione occorre siano in possesso di normale specifica capacità tecnico-pratica conseguita con adeguato tirocinio e siano in grado di eseguire correttamente i lavori e le operazioni che vengono ad essi affidati.

Operai comuni o manovali specializzati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solo attitudini e conoscenze conseguibili con un periodo di pratica, anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categoria superiore e partecipano direttamente alla produzione.

Manovali comuni. — Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia o analoghi lavori di fatica, anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alle lavorazioni.

DONNE

Maestre. — Sono coloro che hanno pratica di tutte le lavorazioni eseguite nel reparto ed alle quali sono affidate funzioni di vigilanza, controllo e fiducia.

1ª *Categoria.* — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza e complessità e che attraverso il necessario tirocinio hanno acquisito una specifica conoscenza delle caratteristiche delle lavorazioni inerenti alla loro specializzazione e l'abilità di eseguire a regola d'arte ogni lavoro relativo che venga ad esse affidato.

2ª *Categoria.* — Sono coloro che compiono lavori od operazioni per la cui esecuzione occorre siano in possesso di attitudini e conoscenze tecnico-pratiche conseguite con tirocinio ed eseguono le lavorazioni stesse a regola d'arte.

3ª *Categoria.* — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di facile esecuzione che non necessitano di tirocinio nonchè le addette a lavori di pulizia, trasporti leggeri o mansioni analoghe.

Operai ausiliari. — Per quanto riguarda la classificazione degli operai ausiliari (ad es. fuochisti, muratori, elettricisti, falegnami, fabbri, meccanici, decoratori, ecc.) si fa riferimento alle declaratorie più sopra riportate.

Esemplificazioni operai addetti alla produzione di giocattoli di stoffa, di stoffa e cartapesta e di sola cartapesta - giocattoli di materie prime varie.

UOMINI

Operai specializzati: Modellatori - attrezzisti.

Operai qualificati: Addetti alla colatura e finitura dei calchi — addetti al montaggio stampi presse.

Operai comuni o manovali specializzati.

Manovali comuni.

DONNE

M a e s t r e

Operaie di 1ª categoria: Creatrici di modelli di abbigliamento — creatrici di modelli di pettinatura — tagliatrici a fantasia — cucitrici sia a mano che a macchina — pettinatrici di capelli umani — pittrici a pennello di modello.

Operaie di 2ª categoria: Operatrici alle presse ad iniezione di materie plastiche — operatrici alle macchine per rigatura, strozzatura e cordonatura cartonaggi — operatrici alle presse a motore per stampaggio cartoni — aerografiste — cucitrici a macchina che eseguono qualsiasi lavoro — cucitrici a mano che eseguono qualsiasi lavoro — pettinatrici che eseguono qual-

siasi pettinatura — decoratrici che eseguono qualsiasi decorazione — operatrici alle cesoie a motore per cartonaggi.

Operaie di 3ª categoria: Cucitrici a macchina — cucitrici a mano — vestitrici — decoratrici — pettinatrici — aiutanti di categorie superiori o comunque addette ad operazioni elementari, a mano od a macchina — complementari — ausiliarie — preparatorie delle varie lavorazioni.

Esemplificazioni operai addetti alla produzione di giocattoli di legno e di legno con parti metalliche

UOMINI

Operai specializzati. — Attrezzisti — Modellisti — Operatori addetti esclusivamente alla toupies.

Operai qualificati. — Falegnami — Tornitori a mano — Segantini — Toupisti — Formisti — Decoratori — Operatori alle macchine Ess e simili — Operatori alla sega a nastro — Verniciatori.

Operai comuni. — Imballatori cassai — Verniciatori per lavori di facile esecuzione — Operatori alle pialle — aiutanti di operai di categorie superiori o comunque addetti ad operazioni elementari, complementari, ausiliarie o preparatorie delle varie lavorazioni.

Manovali comuni.

DONNE

Maestre

1ª *Categoria.* — Operatrici addette esclusivamente o prevalentemente alle seghe a nastro — Operatrici addette esclusivamente o prevalentemente alle seghe circolari — Pittrici a pennello per lavori particolarmente complessi.

2ª *Categoria.* — Aerografiste e verniciatrici a pennello — Operatrici ai torni o trapani — Operatrici alle lisciatrici a nastro — Operatrici alle macchine per rigatura, strozzatura e cordonatura cartonaggi.

3ª *Categoria.* — Lisciatrici e montatrici a mano — Trapaniste per lavori di facile esecuzione — Filettatrici a pennello per bardature cavalli — Tornitrici addette a lavori di foratura, taglio o analoghe operazioni elementari — Aiutanti di categorie superiori o comunque addette ad operazioni elementari, complementari, ausiliarie o preparatorie delle varie lavorazioni.

Esemplificazione operai addetti alla produzione di giocattoli meccanici e di metallo.

UOMINI

Operai specializzati: addetti al pantografo — modellisti provetti — attrezzisti e stampisti in grado di costruire qualsiasi stampo — fresatori in grado di eseguire qualsiasi lavoro inerente la specializzazione — aggiustatori meccanici in grado di eseguire qualsiasi lavoro inerente la specializzazione — tornitori in grado di eseguire qualsiasi lavoro inerente la specializzazione.

Operai qualificati: Aggiustatori meccanici — stagnatori, nichelatori, zincatori, ramatori e pulitori — operatori alle rettifiche — operatori alle pialle e alle limatrici — addetti all'attrezzamento, montaggio, smontaggio degli stampi alle presse — addetti alla lavorazione e costruzione degli stampi — saldatori autogeni, a gas ed a elettricità — tornitori.

Operai comuni o manovali specializzati: Saldatori a punto — addetti al magazzeno — addetti all'imballaggio — addetti alla spedizione — aiutanti di operai di categoria superiore o comunque addetti ad operazioni elementari, complementari, ausiliarie o preparatorie delle varie lavorazioni.

Manovali comuni.

DONNE

Maestre

Operaie di 1ª categoria: Filettatrici di verniciatura a mano — decoratrici a mano su metallo.

Operaie di 2ª categoria: Operatrici alle macchine a motore — verniciatrici a spruzzo e con maschera — addette alla fusione del piombo o altri metalli — pulitrici — ramatrici, zincatrici, nichelatrici.

Operaie di 3ª categoria: Filettatrici e decoratrici su macchine — sbavatrici — addette alle macchine azionate a mano o a pedale — addette all'imballaggio o confezione — scatolaie — addette al montaggio a mano — addette alle spedizioni.

Art. 7.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore a partire dal secondo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, tutti gli effetti, alla categoria superiore, semprechè non si tratti di sostituzione di altro operaio assente pe malattia, gravidanza e puerperio (compreso il period di assenza facoltativa), infortunio, ferie, richiamo all armi non superiore ai 45 giorni lavorativi, nei qual casi il trattamento di cui al secondo comma spetterà pe tutta la durata della sostituzione senza che ne deriv il passaggio di categoria.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella fis sata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornalier o 48 settimanali, salvo le eccezioni e le deroghe previst dalle disposizioni in vigore.

Pertanto, nel caso in cui per il sabato sia praticat un orario inferiore alle 8 ore, la ripartizione dell'orari settimanale potrà avvenire a regime normale negli al tri giorni.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custo dia, l'orario normale di lavoro non può superare le 6

ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito. I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Art. 9.

SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto. In caso di sospensione di lavoro che oltre passi i quindici giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità come in caso di licenziamento.

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà della azienda di adibire gli operai ad altri lavori;

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano stati trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da ichiedere dalle aziende.

Art. 10.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni seguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione o la sospensione.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovrà usufruire del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della liberazione: 25 aprile;
la festa del lavoro: 1° maggio;
la fondazione della Repubblica: 2 giugno;
il giorno dell'unità nazionale: 4 novembre;

c) Capo d'anno: 1° gennaio;
Epifania: 6 gennaio;
S. Giuseppe: 19 marzo;
Lunedì di Pasqua: mobile;
Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile:
Ss. Pietro e Paolo: 29 giugno;
Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre;
Natale: 25 dicembre;
S. Stefano: 26 dicembre;

d) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti *b*) e *c*) si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del S. Patrono di cui al punto *d*).

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8 ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, per gli operai a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per gli operai addetti a lavoro discontinuo, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio dovrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nelle festività di cui all'art. 12.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale ivi compresa la indennità di contingenza.

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorato

della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 14, e sulla indennità di contingenza:

1) lavoro straordinario diurno 20%
2) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo e le festività elencate nello articolo 13) 40%
3) lavoro notturno non compreso in turni (dalle 22 alle 6) 30%
4) lavoro notturno effettuato in turni avvicendati 10%
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 50%
6) lavoro straordinario notturno 50%

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione per lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 14.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno sulla media di reparto o di gruppo, non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 7%.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 15.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni potrà essere effettuato a settimana, o a quattordicina, o a quindicina, o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, la azienda concederà ai richiedenti acconti quindicinali fino al 90% della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazioni su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Per il caso di ritardato pagamento della retribuzione si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 16.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengano trasferiti da zona non malarica in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi d parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti Autorit sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di 200 or della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultim quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda. Pe l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese dell'anno, saranno utilmente computati ai fi della gratifica natalizia.

Art. 19.

FERIE

L'operaio, con una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di:

giorni 12 (ore 96) dal 1° all'8° anno compiuto di anzianità;

giorni 13 (ore 104) dall'8° anno fino al 13° anno compiuto di anzianità;

giorni 15 (ore 120) dal 13° anno compiuto di anzianità in poi compensate con la normale retribuzione, ivi compresa la indennità di contingenza; per i cottimisti il minimo di paga dovrà essere maggiorato dell percentuale minima contrattuale di cottimo.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a giorni 15 spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi dell'anno, il godimento delle ferie, ovvero di sostituire il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Chiarimento a verbale

Nell'ipotesi di ferie collettive si chiarisce che quando l'operaio non usufruisce delle ferie intere per la mancanza dell'anzianità di dodici mesi, per i giorni non retribuiti dal datore di lavoro, si fa riferimento al deliberato della Cassa Integrazione che ammette l'intervento della stessa.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941. In base a tale accordo gli operai d'ambo i sessi hanno diritto in occasione di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso previsto dal predetto accordo.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni.

La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro il secondo *giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato* impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;

2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdu*rare della malattia o suoi postumi,* il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato

13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 37 sull'indennità di anzianità e sempreché l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Nel caso di chiamata di leva l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Per il richiamo alle armi valgono le norme della legge 3 maggio 1955 n. 370.

Art. 24.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località e che comporta come conseguenza l'effettivo trasferimento di residenza del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di 10 giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione, di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori Comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto e dell'alloggio, solo nel caso di dimostrata necessità di permanenza e di pernottamento sul posto.

Art. 26.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dalla organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di subordinazione verso i superiori e di cordialità verso i compagni di lavoro.

I rapporti fra l'operaio ed i superiori dovranno essere improntati a sensi di urbanità.

Art. 27.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza permesso della Direzione. Salvo permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio, non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 28.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata potrà essere punita con una multa non superiore al 25 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito durante l'assenza. Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento. Potrà venire licenziato l'operaio che senza giustificato motivo sia assente per tre giorni consecutivi o per tre giorni in un anno, nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 29.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretario nelle Organizzazioni dei Lavoratori, le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione della azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 30.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorìo e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti allo operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 31.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 32.

DIVIETI

Durante l'orario di lavoro nell'interno della fabbrica, sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

L'esazione di contributi a carattere aziendale potrà essere effettuata fuori dell'orario di lavoro.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento e introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre, fuori dallo stabilimento, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza:

a) richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di paga e contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 35.

Art. 34.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto dall'articolo 8 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le malattie.

Art. 35.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 34 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) assenze ingiustificate oltre tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti le ferie;

b) recidiva al divieto di fumare sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio colposo al verificarsi di incidenti;

c) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

e) rissa nello stabilimento fuori dai reparti di lavorazione;

f) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 34 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo 34.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

g) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 35 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno mediante comunicazione scritta, con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi del comma *B*) dell'art. 35, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda, è dovuta una indennità di licenziamento nella misura di:

4 giorni di retribuzione per ogni anno di anzianità compreso dal 1° al 5° anno compiuto;

n. 6 giorni di retribuzione per ogni anno di anzianità compreso oltre il 5° e l'11° anno compiuto;

n. 8 giorni di retribuzione per ogni anno di anzianità compreso fra l'11° ed il 18° anno compiuto;

n. 10 giorni di retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 18°.

Le indennità di cui sopra devono essere conteggiate per le anzianità maturate successivamente al 1° luglio 1948.

Agli operai già in servizio al 30 giugno 1948 saranno applicate le aliquote degli scaglioni sopra indicati non tenendo conto dell'anzianità maturata precedentemente a tale data.

Agli operai già in servizio al 30 giugno 1948 il computo dell'anzianità maturata sino a tale data, verrà conteggiata secondo la misura e con l'anzianità massima prevista dall'art. 30 del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 maggio 1938.

Trascorso il 1° anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Le indennità di cui sopra saranno conteggiate in base alla retribuzione di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo per retribuzione di fatto percepita dall'operaio si intende il complesso della paga più l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento.

Inoltre per gli operai retribuiti normalmente a cottimo si prenderà per base del computo oltre agli elementi previsti nel comma precedente, anche la media del guadagno di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine), restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, l'applicazione del minimo contrattuale del cottimo di cui all'art. 14.

Dichiarazioni a verbale

Le parti confermano che le misure progressive della indennità di licenziamento da applicarsi nell'ambito dei singoli scaglioni di anzianità, sono state stabilite nel concorde intento di attuare un sistema atto a realizzare, con la media risultante in sede di applicazione nei singoli casi, la misura proporzionale agli anni di anzianità maturati da ciascun operaio al momento del licenziamento.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 37.

1) il 50 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda dai due ai cinque anni compiuti;

2) il 75 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda dai cinque ai 15 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda oltre i quindici anni compiuti.

Il periodo di apprendistato non sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di cui sopra.

Il 100 % dell'indennità di anzianità, in caso di dimissioni è pure dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, nonchè alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio, ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 36 e 37 e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 40.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 41.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati d'impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in matera.

Art. 42.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 43.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 44.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia già in possesso del libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 45.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, il contratto collettivo nazionale preesistente per la categoria dei lavoratori cui si riferisce la regolamentazione del contratto stesso; restano immutate le condizioni individuali di miglior favore godute dagli operai, in servizio, precedentemente alla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 46.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 47.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

I minimi salariali da applicarsi agli operai dell'industria del giocattolo, sono quelli del gruppo merceologico « C » dell'Accordo Interconfederale 12 giugno 1954.

La paga base oraria minima afferente a ciascuna categoria di lavoratori è riportata in allegato alla presente Regolamentazione.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha validità di due anni a decorrere dal 3 febbraio 1958.

Il presente contratto si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non sia stato disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

TAB. I

MINIMI SALARIALI PER LE OPERAIE ADDETTE ALLA PRODUZIONE DI BAMBOLE E GIOCATTOLI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI

Gruppo Merceologico C

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	132,80	111,20	104,75	92,65	125,05	105,30	93,85	81,15	117,90	99,25	88,60	70,90
Torino	129,95	108,75	102,45	90,05	122,90	103 —	91,30	79,85	115,35	97,10	86,65	69,35
Genova	128,75	107,80	101,50	89,80	121,80	102,05	90,50	78,65	114,80	96,20	85,85	68,75
ZONA I:												
Lecco, Firenze, Roma	128,15	107,30	101,05	89,40	121,25	101,60	90,10	78,30	113,80	95,75	85,50	68,40
Situazioni extra:												
Como	129,10	108,10	101,80	90,10	122,15	102,35	90,75	78,90	114,65	96,50	86,15	68,95
Varese	129,55	108,45	102,15	90,40	122,55	102,70	91,10	79,15	115,05	96,85	86,40	69,20
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	123,50	103,40	97,40	86,15	116,85	97,90	86,80	75,45	109,65	92,30	82,40	65,95
Situazioni extra:												
Crema	131,50	110,10	103,70	91,75	124,40	104,25	92,45	80,35	116,75	98,30	87,70	70,20
Sondrio	127,35	106,65	100,45	88,85	120,50	100,95	89,55	77,80	113,10	95,20	84,95	68,—
Trieste	124,40	104,15	98,10	86,80	117,70	98,65	87,45	76 —	110,50	93 —	83 —	66,45
Verbania	125,60	105,15	99,05	87,65	118,85	99,60	88,30	76,75	111,55	93,90	83,80	67,05
ZONA III:												
Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Vercelli	121,15	101,45	95,55	84,55	114,60	96,05	85,15	74,05	107,60	90,55	80,80	64,70
Situazioni extra:												
Bergamo	121,70	101,90	95,95	84,95	115,10	96,45	85,55	74,35	108,05	90,95	81,15	64,95
Biella	129,60	108,50	102,20	90,40	122,60	102,75	91,10	79,20	115,10	96,85	86,45	69,20
Venezia	117,35	101,30	95,85	84,55	111,80	96,50	85,25	68,10	105,70	91,05	80,85	63,45
ZONA IV:												
La Spezia, Ravenna, Verona, Mantova	119,15	99,75	93,95	83,15	112,65	94,40	83,70	72,75	105,50	88,80	79,25	63,45
Situazioni extra:												
Padova	120,95	101,25	95,40	84,40	114,35	95,80	84,95	73,85	107,10	90,15	80,45	64,45
Vicenza	120,05	100,50	94,65	83,75	113,50	95,10	84,35	73,30	106,30	89,50	79,85	63,95
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	116,15	97,25	91,60	81,05	109,50	91,80	81,40	70,75	102,40	86,20	76,95	61,55
Situazione extra:												
Bologna	117,90	98,70	93 —	82,25	111,20	93,20	82,60	71,80	103,95	87,50	78,10	62,50
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	114,95	96,25	90,65	80,20	108,40	90,85	80,55	70 —	101,40	85,35	76,15	60,95
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	112,35	94,05	88,60	78,40	105,85	88,70	78,65	68,85	98,70	83,05	74,15	59,35
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	109,95	92,05	86,70	76,75	103,60	86,85	77 —	66,90	96,60	81,30	72,60	58,10
Situazione extra:												
Valdarno	113,80	95,25	89,70	79,40	107,30	89,90	79,75	69,30	99,95	84,15	75,10	60,10
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	104,95	87,90	82,80	73,25	98,85	82,80	73,45	63,85	92,05	77,50	69,15	55,35
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	105,75	88,55	83,40	73,80	99,60	83,45	74 —	64,30	92,75	78,10	69,70	55,80
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	101,60	85,05	80,15	70,90	95,85	79,90	70,85	61,60	88,35	74,35	66,35	53,10
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	98,05	82,10	77,30	68,40	92 —	77,10	68,35	59,45	85,25	71,75	64,05	51,25
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	92,80	77,70	73,20	64,75	87,10	73 —	64,70	56,25	80,70	67,90	60,60	48,50

(***) Maestre - I minimi salariali delle maestre sono quelli dell'operaia di 1ª categoria maggiorati del 10 %.

TAB. 2

MINIMI SALARIALI PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA PRODUZIONE DI BAMBOLE E GIOCATTOLI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI

Gruppo Merceologico C

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 - anni
ZONA 0:															
Milano	176,85	171,10	151,45	158,05	153,45	134,75	111,45	149,65	139,70	110,20	86,75	140,40	131,10	103,60	72 —
Torino	172,20	167,35	148,15	154,60	150,05	131,80	109,05	146,35	136,60	107,80	84,85	137,30	128,25	101,35	70,45
Genova	170,65	165,85	146,80	153,20	148,75	130,65	108,05	145,05	135,40	106,80	84,10	136,10	127,10	100,45	69,80
ZONA I: Lecco, Firenze, Roma	169,85	165,10	146,15	152,50	148,05	130,05	107,55	144,40	134,80	106,35	83,70	135,45	126,50	99,95	69,50
Situazioni extra:															
Como	171,15	166,35	147,25	153,70	149,20	131,05	108,35	145,50	135,80	107,15	84,35	136,50	127,50	100,75	70,05
Varese	171,75	166,95	147,75	154,20	149,70	131,50	108,75	146 —	136,25	107,50	84,65	136,95	127,90	101,10	70,25
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	163,70	159,10	140,85	146,95	142,65	125,30	103,65	139,15	129,90	102,45	80,65	130,55	121,90	96,35	66,95
Situazioni extra:															
Crema	174,30	169,45	150 —	156,50	151,05	133,45	110,35	148,15	138,30	109,10	85,90	139 —	129,85	102,60	71,30
Sondrio	168,80	164,10	145,25	151,60	147,15	129,25	106,90	143,50	133,95	105,70	83,20	134,60	125,75	99,35	69,05
Trieste	164,90	160,30	141,90	148,10	143,75	126,25	104,45	140,20	130,85	103,25	81,30	131,50	122,85	97,05	67,50
Verbania	166,50	161,85	143,30	149,50	145,15	127,50	105,45	141,55	132,15	104,25	82,05	132,80	124 —	98 —	68,15
ZONA III: Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Vercelli	160,60	156,10	138,20	144,20	140 —	122,95	101,70	136,50	127,45	100,55	79,15	128,05	119,60	94,50	65,70
Situazioni extra:															
Bergamo	163,85	158,80	138,80	145,10	140,60	123,50	102,15	137,30	128,15	101 —	79,50	128,60	120,25	95,15	63 —
Biella	171,80	167 —	147,30	154,25	149,75	131,50	108,75	146,05	136,30	107,55	84,65	137 —	127,95	101,10	70,30
Venezia	161,35	156,30	138,45	144,85	140,45	123 —	101,15	137,15	128,10	101,15	79,15	128,65	120,35	95,20	67,65
ZONA IV: La Spezia, Ravenna, Verona	158,25	153,85	136,20	141,80	137,65	120,90	100 —	134,15	125,20	98,80	77,80	125,60	117,30	92,70	64,45
Situazioni extra:															
Mantova	158,35	153,95	136,30	142,05	137,65	121,15	100,25	134,15	125,20	98,80	77,80	129 —	117,30	92,70	64,45
Padova	160,65	156,20	138,25	143,95	139,75	122,75	101,55	136,20	127,10	100,30	78,95	127,50	119,10	94,10	65,45
Vicenza	159,45	155 —	137,20	142,90	138,70	121,85	100,75	135,15	126,15	99,55	78,35	126,55	118,20	93,40	64,95
ZONA V: Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	154,80	150,50	133,20	138,25	134,20	117,85	97,50	130,45	121,75	96,05	75,65	121,90	113,85	90 —	62,55
Situazione extra:															
Bologna	157,20	152,80	135,25	140,35	136,25	119,65	98,95	132,45	123,60	97,55	76,80	123,75	115,60	91,35	63,50
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	153,25	149 —	131,85	136,85	132,85	116,65	96,50	129,10	120,50	95,10	74,85	120,70	112,70	89,05	61,90
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	149,80	145,60	128,90	133,70	129,75	114 —	94,30	126,05	117,65	92,85	73,10	117,50	109,75	86,70	60,30
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	146,65	142,55	126,20	130,90	127,05	111,60	92,30	123,40	115,20	90,90	71,55	115 —	107,40	84,90	59 —
Situazione extra:															
Valdarno	151,70	147,50	130,55	135,40	131,45	115,45	95,50	127,80	119,25	94,10	74,10	119 —	111,15	87,80	61,05
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	141,40	137,45	121,65	124,95	121,25	106,50	88,10	117,70	109,85	86,70	68,25	109 60	102,35	80 90	56,25
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	142,45	138,50	122,60	125,90	122,20	107,35	88,80	118,60	110,70	87,35	68,75	110,45	103,15	81,50	56,65
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	136,70	132,90	117,65	120,95	117,40	103,10	85,30	113,60	106 —	83,65	65,85	105,15	98,20	77,00	53,95
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	131,90	128,25	113,50	116,70	113,30	99,50	82,30	109,60	102,30	80,70	63,55	101,45	94,80	74,90	52,05
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	124,85	121,40	107,45	110,45	107,20	94,20	77,90	103,75	96,85	76,40	60,15	90,05	89,70	70,90	49,30

TAB. 3

MINIMI SALARIALI PER LE OPERAIE ADDETTE ALLA PRODUZIONE DI GIOCATTOLI MECCANICI E DI METALLO

Gruppo Merceologico C

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	132,80	111,20	104,75	92,65	125,65	105,30	93,35	81,15	117,90	99,25	88,60	70,90
Torino	129,90	108,75	102,45	90,65	122,90	103 —	91,80	79,35	115,35	97,10	86,65	69,35
Genova	128,75	107,80	101,60	89,80	121,80	102,05	90,50	78,65	114,30	96,20	85,85	68,75
ZONA I:												
Lecco, Firenze, Roma	128,15	107,30	101,05	89,40	121,25	101,60	90,10	78,30	113,80	95,75	85,50	68,40
Situazioni extra:												
Como	130,10	108,90	102,60	90,75	123,10	103,15	91,45	79,50	115,50	97,25	86,80	69,45
Varese	129,55	108,45	102,15	90,40	122,55	102,70	91,10	79,15	115,05	96,85	86,40	69,20
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	123,50	103,40	97,40	86,15	116,85	97,90	86,80	75,45	109,65	92,30	82,40	65,95
Situazioni extra:												
Crema	131,50	110,10	103,70	91,75	124,40	104,25	92,45	80,35	116,75	98,30	87,70	70,20
Sondrio	127,35	106,65	100,45	88,85	120,50	100,95	89,55	77,80	113,10	95,20	84,95	68 —
Trieste	124,40	104,15	98,10	86,80	117,70	98,65	87,45	76 —	110,50	93 —	83 —	66,45
Verbania	125,60	105,15	99,05	87,65	118,85	99,60	88,30	76,75	111,55	93,90	83,80	67,05
ZONA III:												
Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Vercelli	121,15	101,45	95,55	84,55	114,60	96,05	85,15	74,05	107,60	90,55	80,80	64,70
Situazioni extra:												
Bergamo	121,75	102 —	96 —	85 —	115,10	96,45	85,55	74,35	108,05	90,95	81,15	64,95
Biella	129,60	108,50	102,20	90,40	122,60	102,75	91,10	79,20	115,10	96,85	86,45	69,20
Venezia	117,35	101,90	95,85	84,55	111,80	96,50	85,25	68,10	105,70	91,05	80,85	63,45
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Ravenna, Verona	119,15	99,75	93,95	83,15	112,65	94,40	83,70	72,75	105,50	88,80	79,25	63,45
Situazioni extra:												
Padova	119,60	100,20	94,40	83,60	113,10	94,85	84,15	73,20	105,90	89,20	79,65	63,85
Vicenza	120,05	100,50	94,65	83,75	113,50	95,10	84,35	73,30	106,30	89,50	79,85	63,95
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	116,15	97,25	91,60	81,05	109,50	91,80	81,40	70,75	102,40	86,20	76,95	61,55
Situazione extra:												
Bologna	117,90	98,70	93 —	82,25	111,20	93,20	82,60	71,80	103,95	87,50	78,10	62,50
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	114,95	96,25	90,65	80,20	108,40	90,85	80,55	70 —	101,40	85,35	76,15	60,95
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	112,35	94,05	88,60	78,40	105,85	88,70	78,65	68,85	98,70	83,05	74,15	59,35
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	109,95	92,05	86,70	76,75	103,60	86,85	77 —	66,90	96,60	81,30	72,60	58,10
Situazione extra:												
Valdarno	113,80	95,25	89,70	79,40	107,30	89,90	79,75	69,30	99,95	84,15	75,10	60,10
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	104,95	87,90	82,80	73,25	98,85	82,80	73,45	63,85	92,05	77,50	69,15	55,35
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	105,75	88,55	83,40	73,80	99,60	83,45	74 —	64,30	92,75	78,10	69,70	55,80
ZONA X												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	101,60	85,05	80,15	70,90	95,35	79,90	70,85	61,60	88.35	74,35	66,35	53,10
ZONA XI												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	98,05	82,10	77,30	68,00	92 —	77,10	68,35	59,45	85,25	71,75	64,05	51,25
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	92,80	77,70	73,20	64,75	87,10	73 —	64,70	56,25	80,70	67,90	60,60	48,50

(***) Maestre - I minimi salariali delle maestre sono quelli dell'operaia di 1ª categoria maggiorati del 10 %.

TAB. 4

MINIMI SALARIALI PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA PRODUZIONE DI GIOCATTOLI MECCANICI DI METALLO

Gruppo Merceologico C

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	176,85	171,10	151,45	158,05	153,45	134,75	111,45	149,65	139,70	110,20	86,75	140,40	131,10	103,60	72 —
Torino	172,20	167,35	148,15	154,60	150,05	131,80	109,05	146,35	136,60	107,80	84,85	137,30	128,25	101,35	70,45
Genova	170,65	165,85	146,80	153,20	148,75	130,65	108,05	145,05	135,40	106,80	84,10	136,10	127,10	100,45	69,80
ZONA I:															
Lecco, Firenze, Roma	169,85	165,10	146,15	152,50	148,05	130,05	107,55	144,40	134,80	106,35	83,70	135,45	126,50	99,95	69,50
Situazioni extra:															
Corio	172,45	167,65	148,40	154,85	150,30	132 —	109,20	146,60	136,85	107,95	85 —	137,50	128,45	101,50	70,55
Varese	171,75	166,95	147,75	154,20	149,70	131,50	108,75	146 —	136,25	107,50	84,65	136,95	127,90	101,10	70,25
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	163,70	159,10	140,85	146,95	142,65	125,30	103,65	139,15	129,90	102,45	80,65	130,55	121,90	96,35	66,95
Situazioni extra:															
Crema	174,30	169,45	150 —	156,50	151,95	133,45	110,35	148,15	138,30	109,10	85,90	139 —	129,85	102,60	71,30
Sondrio	168,80	164,10	145,25	151,60	147,15	129,25	106,90	143,50	133,95	105,70	83,20	134,60	125,75	99,35	69,05
Trieste	164,90	160,30	141,90	148,10	143,75	126,25	104,45	140,20	130,85	103,25	81,30	131,50	122,85	97,05	67,50
Vorbania	166,50	161,85	143,30	149,50	145,15	127,60	105,45	141,55	132,15	104,25	82,05	132,80	124 —	98 —	68,15
ZONA III:															
Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Vercelli	160,60	156,10	138,20	144,20	140 —	122,95	101,70	136,50	127,45	100,55	79,15	128,05	119,60	94,50	65,70
Situazioni extra:															
Bergamo	163,85	156,80	138,80	145,10	140,60	123,50	102,15	137,30	128,15	101 —	79,50	128,60	120,25	95,15	66 —
Biella	171,80	167 —	147,80	154,25	[illegible]	131,50	108,75	146,05	136,30	107,55	84,65	137 —	127,95	101,10	70,30
Venezia	161,85	156,80	138,45	144,85	[illegible]	123 —	101,15	137,15	128,10	101,15	79,15	128,65	120,55	95,20	67,65
ZONA IV:															
La Spezia, Ravenna, Verona	158,25	153,85	136,20	141,30	137,65	120,90	100 —	134,15	125,20	98,60	77,80	125,60	117,30	92,70	64,45
Situazioni extra:															
Padova	158,85	154,45	136,80	142,35	138,20	121,45	100,55	134,65	125,70	99,30	78,30	126,10	11[illegible],60	93,20	64,95
Vicenza	159,45	155 —	137,20	142,90	138,70	131,85	100,75	135,15	126,15	99,55	78,35	126,55	118,20	93,40	64,95
Mantova	158,85	153,95	136,30	142,05	137,65	121,15	100,25	134,15	125,20	98,80	77,80	129 —	117,30	92,70	64,45
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	154,80	150,50	133,20	138,25	134,20	117,85	97,50	130,45	121,75	96,05	75,65	121,90	113,85	90 —	62,55
Situazione extra:															
Bologna	157,20	152,80	135,25	140,35	136,25	119,65	98,95	132,45	123,60	97,55	76,80	123,75	115,60	91,35	63,50
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	153,25	149 —	131,85	136,85	132,85	116,65	96,50	129,10	120,50	95,10	74,85	120,70	112,70	89,05	61,90
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	149,80	145,60	128,90	133,70	129,75	114 —	94,30	126,05	117,65	92,85	73,10	117,50	109,75	86,70	60,30
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	146,65	142,55	126,20	130,90	127,05	111,60	92,30	123,40	115,20	90,90	71,55	115 —	107,40	84,90	59 —
Situazione extra:															
Valdarno	151,70	147,50	130,55	135,40	131,45	115,45	95,50	127,80	119,25	94,10	74,10	119 —	111,15	87,80	61,05
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	141,40	137,45	121,65	124,95	121,25	106,50	88,10	117,70	109,85	86,70	68,25	109,60	102,85	80,90	56,25
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	142,45	138,50	122,60	125,90	122,20	107,35	88,80	118,60	110,70	87,35	68,75	110,45	103,15	81,50	56,65
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	136,70	132,90	117,65	120,95	117,40	103,10	85,30	113,60	106 —	83,65	65,85	105,15	98,20	77,60	53,95
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	131,90	128,25	113,50	116,70	113,30	99,50	82,30	109,60	102,30	80,70	63,55	101,45	94,80	74,90	52,05
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	124,85	121,40	107,45	110,45	107,20	94,20	77,90	103,75	96,85	76,40	60,15	96,05	89,70	70,90	49,30

TAB. 5

MINIMI SALARIALI PER LE OPERAIE ADDETTE ALLA PRODUZIONE DI GIOCATTOLI IN LEGNO E DI LEGNO CON PARTI METALLICHE

Gruppo Merceologico C

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	132,80	111,20	104,75	92,65	125,65	105,30	93,35	81,15	117,90	99,25	88,60	70,90
Torino	129,90	108,75	102,45	90,65	122,90	103,—	91,30	79,35	115,35	97,10	86,65	69,35
Genova	128,75	107,80	101,50	89,80	121,80	102,05	90,50	78,65	114,30	96,20	85,85	68,75
ZONA I:												
Lecco Firenze, Roma	128,15	107,30	101,05	89,40	121,25	101,60	90,10	78,30	113,80	95,75	85,50	68,40
Situazioni extra:												
Como	129,10	108,10	101,80	90,10	122,15	102,35	90,75	78,90	114,65	96,50	86,15	68,95
Varese	129,55	108,45	102,15	90,40	122,55	102,70	91,10	79,15	115,05	96,85	96,40	69,20
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	123,50	103,40	97,40	86,15	116,85	97,90	86,80	75,45	109,65	93,20	82,40	65,95
Situazioni extra:												
Crema	131,50	110,10	103,70	91,75	124,40	104,25	92,45	80,35	116,75	98,30	97,70	70,20
Sondrio	127,35	106,65	100,45	88,85	120,50	100,95	89,55	77,80	113,10	95,20	84,95	68,—
Trieste	124,40	104,15	98,10	86,80	117,70	98,65	87,45	76 —	110,50	93 —	83 —	66,45
Verbania	125,60	105,15	99,05	87,65	118,85	99,60	88,30	76,75	111,55	93,90	83,80	67,05
ZONA III:												
Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Vercelli	121,15	101,45	95,55	84,55	114,60	93,05	85,15	74,05	107,60	90,55	80,80	64,70
Situazioni extra:												
Bergamo	121,70	101,90	98 —	85 —	115,10	96,45	85,55	74,35	108,05	90,95	81,15	64,95
Brescia	121,15	101,55	96,05	84,55	114,60	96,55	85,15	74,05	107,60	91,90	81,80	67,45
Biella	129,60	108,50	102,20	90,40	122,60	102,75	91,10	79,20	115,10	96,85	86,45	69,20
Venezia	117,35	101,90	95,85	84,55	111,80	96,50	85,25	68,10	105,70	91,05	80,85	63,45
ZONA IV:												
La Spezia, Ravenna, Verona, Mantova	119,15	99,75	93,95	83,15	112,65	94,40	83,70	72,75	105,50	88,80	79,25	63,45
Situazioni extra												
Padova	120,95	101,25	95,40	84,40	114,35	95,80	84,95	73,85	107,10	90,15	80,45	64,40
Vicenza	120,05	100,50	94,65	83,75	113,50	95,10	84,35	73,30	106,30	89,50	79,85	63,95
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Modena, Napoli; Parma, Piacenza, Reggio Emilia	116,15	97,25	91,60	81,05	109,50	91,80	81,40	70,75	102,40	86,20	76,95	61,55
Situazione extra:												
Bologna	117,90	98,70	93 —	82,25	111,20	93,20	82,60	71,80	103,95	87,50	78,10	62,50
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	114,95	96,25	90,65	80,20	108,40	90,85	80,55	70 —	101,40	85,35	76,15	60,95
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	112,35	94,05	88,60	78,40	105,85	88,70	78,65	68,35	98,70	83,05	74,15	59,35
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	109,95	92,05	86,70	76,75	103,60	86,85	77 —	66,90	96,60	81,30	72,60	58,10
Situazione extra:												
Valdarno	113,80	95,25	89,70	79,40	107,30	89,90	79,75	69,30	99,95	84,15	75,10	60,10
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	104,95	87,90	82,80	73,25	98,85	82,80	73,45	63,85	92,05	77,50	69,15	55,35
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	105,75	88,55	83,40	73,80	99,60	83,45	74 —	64,30	92,75	78,10	69,70	55,80
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	101,60	85,05	80,15	70,90	95,35	79,90	70,85	61,60	88,35	74,35	66,35	53,10
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	98,05	82,10	77,30	64,80	92 —	77,10	68,35	59,45	85,25	71,75	64,05	51,25
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	92,80	77,70	73,20	64,75	87,10	73 —	64,70	56,25	80,70	67,90	60,60	48,50

(***) Maestre - I minimi salariali delle maestre sono quelli dell'operaia di 1ª categoria maggiorati del 10 %.

TAB. 6

MINIMI SALARIALI PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA PRODUZIONE DI GIOCATTOLI IN LEGNO E DI LEGNO CON PARTI METALLICHE

Gruppo Merceologico C

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18 - 20 anni	16 - 18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	176,85	171,10	151,45	158,05	153,45	134,75	111,45	149,65	139,70	110,20	86,75	140,40	131,10	103,60	72 —
Torino	172,20	167,35	148,15	154,60	150,05	131,80	109,05	146,35	136,60	107,80	84,85	137,30	128,25	101,35	70,45
Genova	170,65	165,85	146,80	153,20	148,75	130,65	108,05	145,05	135,40	106,80	84,10	136,10	127,10	100,45	69,80
ZONA I: Lecco, Firenze, Roma	169,85	165,10	146,15	152,50	148,05	130,05	107,55	144,40	134,80	106,35	83,70	135,45	126,50	99,65	69,60
Situazioni extra: Como	171,15	166,35	147,25	153,70	149,20	131,05	108,35	145,50	135,80	107,15	84,35	136,50	127,50	100,75	70,05
Varese	171,75	166,95	147,75	154,20	149,70	131,50	108,75	146 —	136,25	107,50	84,65	136,95	127,90	101,10	70,25
ZONA II: Aosta; Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	163,70	159,10	140,85	146,95	142,65	125,30	103,65	139,15	129,90	102,45	80,65	130,55	121,90	96,35	66,95
Situazioni extra: Crema	174,80	169,45	150 —	156,50	151,95	133,45	110,35	148,15	138,30	109,10	85,90	139 —	129,85	102,60	71,30
Sondrio	168,80	164,10	145,25	151,60	147,15	129,25	106,90	143,50	133,95	105,70	83,20	134,60	125,75	99,35	69,05
Trieste	164,90	160,30	141,90	148,10	143,75	126,25	104,45	140,20	130,85	103,25	81,30	131,50	122,85	97,05	67,50
Verbania	166,50	161,85	143,30	149,50	145,15	127,50	105,45	141,55	132,15	104,25	82,05	132,80	124 —	98 —	68,15
ZONA III: Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Vercelli	160,60	156,10	138,20	144,20	140	122,95	101,70	136,50	127,45	100,55	79,15	128,05	119,60	94,50	65,70
Situazioni extra: Bergamo	163,35	156,80	138,80	145,10	140,60	123,50	102,15	137,30	128,15	101 —	79,50	128,60	120,25	95,15	66 —
Brescia	161,65	157,15	139,25	145 —	140,70	123,25	102 —	137,20	128,10	101,25	79,85	128,60	120,30	95,10	66,20
Biella	171,80	167 —	147,80	154,25	149,75	131,50	108,75	146,05	136,30	107,55	84,65	137,—	127,95	101,10	70,30
Venezia	161,35	156,80	138,45	144,85	140,45	123 —	101,15	137,15	128,10	101,15	79,15	128,05	120,35	95,20	67,65
ZONA IV: La Spezia, Ravenna, Verona	158,25	153,85	136,20	141,80	137,65	120,90	100,—	134,15	125,20	98,80	77,80	125,60	117,30	92,70	64,45
Situazioni extra: Padova	160,65	156,20	138,25	143,95	139,75	122,75	101,55	136,20	127,10	100,30	78,95	127,50	119,10	94,10	65,45
Mantova	158,35	153,95	136,30	142,05	137,65	120,90	100 —	134,15	125,20	98,80	77,80	129 —	117,30	92,70	64,45
Vicenza	159,45	155,—	137,20	142,90	138,70	121,85	100,75	135,15	126,15	99,55	78,35	126,55	118,20	93,40	64,95
ZONA V: Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Piacenza, Parma, Reggio Emilia	154,80	150,50	133,20	138,25	134,20	117,85	97,50	130,45	121,75	96,05	75,65	121,90	113,85	90 —	62,55
Situazione extra: Bologna	157,20	152,80	135,25	140,35	136,25	119,65	98,95	132,45	123,60	97,55	76,80	123,75	115,60	91,35	63,50
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	153,25	149 —	131,85	136,85	132,85	116,65	96,50	129,10	120,50	95,10	74,85	120,70	112,70	89,05	61,90
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	149,80	145,60	128,90	133,70	129,75	114 —	94,30	126,05	117,65	92,85	73,10	117,50	109,75	86,70	60,30
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	146,55	142,55	126,20	130,90	127,05	111,60	92,30	123,40	115,20	90,90	71,55	115 —	107,40	84,90	59 —
Situazione extra: Valdarno	151,70	147,50	130,55	135,40	131,45	115,45	95,50	127,30	119,25	94,10	74,10	119 —	111,15	87,80	61,05
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	141,40	137,45	121,65	121,95	121,25	106,50	88,10	117,70	109,85	86,70	68,25	109,60	102,35	80,90	56,25
Situazione extra: Ascoli Piceno	142,45	138,50	122,60	125,90	122,20	107,35	88,80	118,60	110,70	87,35	68,75	110,45	103,15	81,50	56,65
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	136,70	132,00	117,65	120,05	117,40	103,10	85,30	113,30	106 —	83,65	65,85	105,15	98,20	77,60	53,95
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	131,90	128,25	113,50	116,70	113,30	99,50	82,80	109,60	102,30	80,70	63,55	101,45	94,80	74,90	52,05
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	124,85	121,40	107,45	110,15	107,20	94,20	77,90	103,75	96,85	76,40	60,15	96,05	89,70	70,90	49,30

Visti il contratto e le tabelle da 1 a 6 che precedono

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151115) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.